

CAI
HR
-1996
C15

Canadian Position with Respect to

CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS

adopted at the

81st and 82nd Sessions of the
International Labour Conference
Geneva, June 1994 and June 1995

3 1761 11557826 2

Canadian Position with Respect to

CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS

adopted at the

**81st and 82nd Sessions of the
International Labour Conference
Geneva, June 1994 and June 1995**

Additional copies may be obtained from:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Québec
K1A 0J9
FAX: (819) 953-7260
Cat. No.: LT-019-05-96

Printed in Canada

Table of Contents

Introduction	1
(A) Convention and Recommendation adopted at the 81st Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1994	2
Convention 175 and Recommendation 182- Part-time Work	2
(B) Convention and Recommendation and Protocol adopted at the 82nd Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1995	6
Convention 176 and Recommendation 183- Safety and Health in Mines	6
1995 Protocol Extending the Scope of the Labour Inspection Convention (No.81), 1947	9

Appendices

1. Texts of the Instruments adopted at the 81st and the 82nd Sessions of the International Labour Conference, Geneva, June 1994 and June 1995	13
(a) Convention 175 - Part-time Work	15
(b) Recommendation 182-Part- time Work	23
(c) Convention 176-Safety and Health in Mines	31
(d) Recommendation 183-Safety and Health in Mines	43
(e) 1995 Protocol Extending the Scope of the Labour Inspection Convention (No.81), 1947	53
2. Opinion of the federal Department of Justice regarding the appropriate legislative jurisdiction in Canada for the instruments adopted in June 1994 and June 1995 .	59
3. Record of the vote of the Canadian delegates at the Conference upon the adoption of the instruments in June 1994 and June 1995	63
4. Text of Article 19 of the ILO Constitution regarding the obligation of the ILO members in respect of adopted Conventions and Recommendations	67

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto



<https://archive.org/details/31761115578262>

Introduction

The International Labour Organization (ILO) is the oldest United Nations agency. Canada was among the founding members when the Organization was established in 1919. The ILO is the only organization in the U.N. system which is tripartite, that is, comprising representatives not only of governments but also of workers' and employers' organizations. All three groups have an equal say in the development and administration of the ILO's policies, programs, and international labour standards. The number of ILO member States is at present 173.

The tripartite General Conference of the ILO adopts international standards in the form of **Conventions and Recommendations**. The difference between the two is that only Conventions are open to ratification by member States. A Recommendation can be adopted either on its own or as accompanying a given Convention. In the first instance, a Recommendation is designed to provide guidelines for the development of national policy, legislation and practice; in the second instance, it aims at providing guidance as to possible ways of implementing the provision of the Convention to which it refers.

Under the ILO Constitution, all member States are required to bring newly adopted ILO Conventions and Recommendations to the attention of the competent authority or authorities; to inform the ILO that this has been done; and subsequently, if requested, to report to the ILO on the position of its law and practice with respect to the matters dealt with in these Conventions and Recommendations.

In the case of a federal state such as Canada, when the subject of a Convention or Recommendation is partly within provincial and territorial jurisdictions, the federal government is also required to refer the Convention or Recommendation to the attention of the provinces and territories.

There is no obligation for ILO member States to ratify any ILO Convention, but if a member State does ratify, it undertakes to fully implement the Convention and to report regularly to the ILO on implementation measures. These reports are reviewed by a Committee of Experts, which reports annually to the International Labour Conference on the degree of compliance of the various member States with the Conventions which they have ratified.

Failure to implement a ratified Convention can give rise to observations by the Committee of Experts, and to requests from the International Labour Conference Committee on Application to appear before it and explain the reasons for non-compliance. A member State can also be subject to complaints to the ILO by another member State or by an association of workers or employers alleging violation of a ratified Convention.

The long-standing practice in Canada as regards ILO Conventions coming under both federal and provincial/territorial jurisdictions has been to ratify a Convention only if all 13 jurisdictions concur with ratification and undertake to implement the Convention's requirements pertaining to their respective jurisdictions.

The present document deals with Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference at its 81st Session, June 1994, and at its 82nd Session, June 1995. In accordance with the usual practice pertaining to documents tabled in Parliament on recently adopted Conventions or Recommendations, the purpose of the present document is not to make any recommendation as to ratification of the Conventions, but to set forth the Canadian situation with respect to matters covered in all of these instruments.

A. Conventions and Recommendations Adopted at the 81st Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1994

At that session, the Conference adopted the following instruments:

Convention 175 and Recommendation 182 on Part-time Work

Legislative Jurisdiction

According to the federal Department of Justice, these instruments are partially within provincial jurisdiction and partially within federal jurisdiction.

Main Provisions

Both the Convention and the Recommendation aim at ensuring protection for part-time workers in the areas of access to employment, working conditions, and social security.

The establishment of international labour standards to cover part-time workers is in recognition of the fact that part-time work has recently become an increasingly important aspect of the labour market, particularly in the industrialized countries. Currently, an estimated 50 million part-time workers exist in industrialized market economies, and the size of the part-time work force has grown by approximately 30 per cent in the last ten years alone.

The Convention

Definition and scope

"Part-time workers" are defined as "...employed persons whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers."¹ Full-time workers affected by partial unemployment are not considered to be part-time workers.

¹ A comparable full-time worker means one who has the same type of employment relationship, is engaged in the same or similar type of work or occupation; and is employed in the same establishment or branch of activity as the part-time worker in question.

The Convention applies to all part-time workers. However, it provides for the possibility of excluding, in consultation with employers' and workers' organisations, specific categories of workers or establishments.

Measures to be taken

The Convention provides for the same protection between part-time and comparable full-time workers as regards the right to organize, to bargain collectively, to act as workers' representatives and the right to occupational safety and health and protection from discrimination in employment.

A part-time worker's basic wage, calculated proportionately, must not be lower, solely because of his/her part-time status, than that of a comparable full-time worker.

Part-time workers must receive benefits which are equivalent (pro-rated) to those of comparable full-time workers, in relation to statutory social security schemes, maternity protection, termination of employment, paid annual leave, paid and public holidays, and sick leave.

Exclusions from benefits are allowed in cases where hours of work or levels of earnings are below thresholds established by the competent authority. These thresholds must, however, be sufficiently low so as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.

The Convention provides for measures to be taken to facilitate access to productive and freely chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers.

Finally, the Convention deals with the issue of transfers from full to part-time employment or vice-versa and provides that, where appropriate, measures shall be taken to ensure that such transfers are voluntary.

Means of implementation

The above measures may be implemented by legislation, collective agreements, or by any other means consistent with national practice (for federal states, "national" means the federal, provincial, or territorial jurisdiction, as the case may be).

The Recommendation

The instrument provides for guidelines (non-binding) which illustrate how provisions of the Convention could be applied and indicates additional areas in which protection for part-time workers might be considered, particularly as regards adaptations to statutory social security schemes, arrangement of working time, access to various types of leave, training, career opportunities and occupational mobility, and the manner of counting part-time workers when the obligations of the employer are based on the number of workers employed.

Canadian situation

There is considerable conformity in Canada to the Convention and the Recommendation.

Employment standards legislation in the various jurisdictions of Canada on e.g., hours of work, overtime and holiday pay, minimum wages, provisions for equal pay, and leave and termination benefits, generally does not expressly distinguish between part-time and full-time employees and these are, in principle, subject to the same protective minimum standards. Generally no distinction is made between part-time and full-time employees as regards safety and health protection, the right to organize and bargain collectively, and protection against discrimination in employment.

The legislation does, as the Convention allows, generally specify entitlement conditions for certain types of benefits which may, in certain cases, have the effect of limiting those benefits for part-time workers².

Almost all jurisdictions provide in their pension legislation that defined "part-time" employees must be eligible for membership in employer-sponsored pension plans.

As regards statutory social security benefits, under proposed federal legislation restructuring the Unemployment Insurance Program, work will be measured in hours, not weeks, and every hour will count towards eligibility for income benefits. Under the previous system, a week of work with less than 15 hours did not count.

These changes will have the effect of broadening coverage to include more part-time workers and multiple job-holders i.e., an additional 500,000 part-time workers will have work insured for the first time. The changes recognize all part-time work, whether it is a few hours with a single employer or several part-time jobs with different employers and hence provide full insurance coverage for the growing number of individuals who earn a living through a number of small jobs.

In addition, under the changes, more part-time workers will be able to access five new employment tools designed to help all unemployed workers gain more stable employment. These include wage subsidies, earning supplements, self-employment assistance, job creation partnerships, and skills loans and grants.

² For example, employment standards legislation in several jurisdictions dealing with entitlement to (a) general holidays with pay and (b) annual vacations. As regards (a), several jurisdictions require employment or earning of wages for a minimum number of days during a specified period preceding the holiday, and as regards (b) thresholds are generally applied in determining what constitutes a year's employment, for the purpose of calculating a certain number of weeks of annual vacation for each completed year of employment.

The Canada Pension Plan (CPP) is a mandatory, contributory earnings-related social program which provides a measure of protection to a contributor and his or her family against the loss of earnings due to retirement, disability, and death. The CPP covers nearly all employed and self-employed persons in Canada (except Quebec) which administers its own plan, the Quebec Pension Plan (QPP). The CPP and the QPP cover workers between 18 to 70 years of age, earning more than a minimum level of earnings in a calendar year (\$3500 for 1996), whether from full or part-time employment.

Persons receiving a disability benefit from the CPP or QPP may be able to work on a part-time basis, if the work is not considered to be substantially gainful employment and the persons meet other eligibility criteria.

Areas of potential divergence

Wage rate equal to full-time workers

The Convention requires that measures be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they are part-time, receive a basic wage, which calculated proportionately, is lower than that received by comparable full-time workers. There is no such requirement in the legislation of Canadian jurisdictions, with the exception of Quebec.³

Equivalent conditions as regards sick leave

Sick leave is identified as one of the areas in respect of which the Convention requires that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers.

Employment standards legislation in most Canadian jurisdictions does not include provisions regarding sick-leave, for either full-time or part-time workers. However, this would not appear to be incompatible with the Convention since "conditions equivalent to those of comparable full-time worker" in article 6 of the Convention assumes that where sick leave was not provided for full-time employees, such leave need not be provided to part-time employees

The Recommendation

A number of suggested guidelines in the Recommendation are not fully implemented in Canada, for example as regards progressively reducing "if appropriate" threshold requirements for coverage by statutory social security schemes.

³ Under Quebec legislation, an Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions, which came into effect in 1991, a "lower rate of wage" cannot be paid to employees for the sole reason that the employee "usually works less hours each week". The Act exempts from the guarantee of an equal rate of pay, employees earning "more than twice the rate of the minimum wage."

B. Conventions and Recommendations adopted at the 82nd Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1995

At that session, the Conference adopted the following instruments:

Convention 176 and Recommendation 183 on Safety and Health in Mines.

In addition, the Conference adopted a **Protocol to Convention 81 on Labour Inspection**, which had been adopted in 1947.

Convention 176 and Recommendation 183-Safety and Health in Mines

Legislative jurisdiction

According to the federal Department of Justice, these instruments are partially within provincial jurisdiction and partially within federal jurisdiction.

Main provisions

Both instruments aim at setting comprehensive international standards to improve safety and health conditions for the 25 million workers directly employed in mining, one of the world's most hazardous occupations.

The Convention

Definition and scope

The term "mine" covers both surface and underground sites where exploration and minerals extraction activities are carried out, and includes the associated preparation, plants, equipment and structures. Oil and gas extracting industries are excluded from the definition.

The Convention applies to all mines but provides for the possibility of excluding categories of mines from its application. However, where mines are excluded, their overall protection must not be less than the Convention affords, and the competent authority must plan to cover, progressively, over time, all mines.

Measures to be taken

Ratifying member States are required, in consultation with employers' and workers' organizations, to formulate, carry out, and periodically review a coherent policy on safety and health in mines.

The measures called for in the Convention must be provided for in legislation. However, the legislation may, as appropriate, be supplemented by technical standards, guidelines, or other means.

Legislation must provide for, *inter alia*, supervision and inspection of mines; reporting and investigating of serious accidents and occupational diseases; compilation and

publication of statistics; suspension or restriction by the competent authority of mining until safety and health concerns are addressed; safety measures for hazardous substances, explosives, and waste; rescue and first aid; protective measures for abandoned mines; and the preparation of activity plans before the start of operations.

Employers, for their part, must take all necessary measures to eliminate or minimise the risks to safety and health in mines under their control and provide personal protective equipment.

The Convention provides specific responsibilities for the employer regarding the design, construction, commissioning and decommissioning of mines, the preparation of emergency response plans, the monitoring and maintenance of ground stability and the development of safe systems of work for areas susceptible to particular hazards such as mine fires, gas and rock outbursts and rock falls .

Employers have duties, under the Convention, to regularly inspect and monitor the workplace environment, ensure the provision of regular health surveillance of workers exposed to mining hazards, ensure adequate training and retraining, inform workers of health risks and investigate and report accidents and dangerous occurrences.

The Convention also provides for a series of rights of workers and their representatives, e.g., the rights to report accidents and dangerous occurrences, to request inspections and investigations, to know and be informed of safety and health concerns, to remove themselves from circumstances which appear to pose a serious danger, and to participate in matters affecting workers' safety and health.

Workers also have specified duties under the Convention to comply with prescribed safety and health measures, to take reasonable care, and to report any situations of risk to their immediate supervisor.

The Recommendation

The instrument's guidelines provide further elaboration and examples on preventive and protective measures, rights and duties of workers and their representatives, and mechanisms for cooperation between employers and workers.

Canadian situation

There is a high degree of conformity in Canada to the provisions of both the Convention and the Recommendation at the federal, provincial, and territorial levels.

In Canada, safety and health in mines is, with few exceptions under the jurisdiction of the provinces and territories each of which develop and enforce their own health and safety legislation/regulations. However, the differences in the relevant legislation among the jurisdictions is relatively minor and most of the standards in the Convention and Recommendation are covered.

Areas of potential divergence

The following requirements of the Convention may not be fully compatible with the Canadian situation.

Requirement to progressively cover all mines

The Convention requires that where mines are excluded from its application, as the Convention allows, the competent authority must plan to cover, progressively, over time, all mines. This requirement would appear to offset the flexibility afforded by the Convention as regards exclusions and could cause problems for jurisdictions which for practical reasons would wish to continue to exclude certain types of mines e.g., small mining operations from the application of some/or all of the provisions of the Convention.

Requirement to apply the Convention by means of laws and regulations

The Convention requires that the measures which it calls for must be provided through legislation and regulations. Depending on how flexibly this requirement will be interpreted in specific cases by the supervisory bodies of the ILO, it may cause difficulties for jurisdictions whose legislation specifies performance objectives e.g., a duty of care, while leaving the details as to the choice of means to be determined by the workplace partners.⁴

Provision of equipment and clothing without cost

The Convention requires that the employer must provide suitable protective equipment and necessary clothing without cost to the worker.

Although, at most mines in Canada the practice is to provide specialized protective equipment at no cost to the worker, the cost of basic standard protective equipment, such as, depending on the jurisdiction, hard hats, safety boots and gloves is often borne by the worker. Most mines sell such equipment with no profit.

Recourse by safety and health representatives to advisors and independent experts

The Convention provides that safety and health representatives must have the right to have recourse to advisors and independent experts. Whether or not this requirement is problematic will depend upon whether it is interpreted by the ILO supervisory bodies to include an obligation for the employer or Government to pay for this expertise.

⁴ In the course of the discussion on Safety and health in mines at the 1995 ILO Conference, ILO officials indicated that, in their view, this requirement, and those regarding provision of equipment and clothing without cost and recourse by safety and health representatives to advisors and independent experts, would, in principle, be flexibly interpreted.

The Recommendation

The suggested guidelines in the Recommendation being flexibly stated, are to a large degree compatible with the situation in Canada.

Protocol (1995) to Convention 81, Labour Inspection, 1947

Legislative jurisdiction

According to the federal Department of Justice, this instrument is partially within provincial jurisdiction and partially within federal jurisdiction.

Background

Convention 81, adopted in 1947 and subsequently ratified by 114 countries (not by Canada) calls for a system of labour inspection, for industrial and commercial workplaces, designed to secure the enforcement of legislation relating to conditions of work and protection of workers. It provides that labour inspection shall, "so far as is compatible with the administrative practice of the Member," be under the supervision and control of a central authority (federal/provincial) and sets out specific requirements regarding the powers, functions and status of inspectors.

Canada has, over the years, examined the possibility of ratification of Convention 81 but concluded that there appear to be potential areas of divergence between the Convention's requirements and the situation in Canada.

Although Convention 81's major requirements are met in all Canadian jurisdictions, inspection services may not be as centralized as the Convention would appear to require and some of the Convention's specified powers of inspectors e.g., to enter premises at any time of the day or night may not be provided for in the labour inspection systems in all jurisdictions.

Convention 81, it will be recalled, applies to industrial and commercial workplaces. However, in the years since the Convention was adopted the "non-commercial services" (NCS) sector including e.g., public utilities, has grown to comprise between 10 to over 50 per cent of the active labour force in ILO member States. The ILO therefor considered it timely to put on the agenda for discussion at the 1995 ILO Conference, the extension of the scope of Convention 81 to cover the NCS sector so that employees in that sector would have the same labour inspection protection as workers in other sectors.

The 1995 Protocol

The instrument provides for the application of Convention 81 to activities in the non-commercial services sector, defined as"all workplaces that do not already fall within the scope of the Convention (81)."

To afford flexibility, the Protocol permits ratifying member States to exclude wholly or partly from its application, following consultations with employers and workers, specified categories of workers, if application of Convention 81 to these categories would raise serious problems of a substantial nature.⁵ To the extent possible, alternative inspection arrangements must be provided for any categories of workers thus excluded.

In addition, to take account of the special features of particular services within the NCS sector, a ratifying member State is permitted, under the Protocol, to make special arrangements for the inspection of workplaces in specified services, e.g., the armed services and police so as to limit the powers of labour inspectors in certain respects e.g during manoeuvres, periods of tension or emergency operations.

Means of implementation

The Protocol's provisions may be implemented by legislation or by any other means appropriate to national conditions and practice.

Member States which ratify Convention 81 are not obliged to ratify the Protocol, but if they do ratify the Protocol they may do so at the same time or at any time after their ratification of Convention 81.

Canadian situation

The Protocol is sufficiently flexible so as to apply to a broad range of current practices in different member States. The instrument allows the exclusion from its application of several categories of workplaces among which are the armed services, police and other public security services and prison services, as regards inmates performing work, in which operational requirements and circumstances may, in Canada, as in many other ILO member States, make conventional inspection arrangements inappropriate. Consequently, the Protocol is in large measure compatible with the Canadian situation.

Areas of potential divergence

Permissible exclusions may not be wide enough

Given the detailed range of services comprising the "non-commercial services sector" in each of the thirteen jurisdictions, there may well be further sectors which Canadian jurisdictions would wish to exclude from the Protocol's application should the Protocol and Convention 81 be ratified by Canada.

⁵ The categories which may be excluded are: essential federal government administration; armed services; police and other public security services; and prison services.

Exclusions of workplaces in "essential (national) federal government administration"

The Protocol allows the exclusion from its application of such workplaces but is silent as regards the types of government activities which the ILO supervisory bodies would consider "essential" for the purpose of this exclusion. Moreover, the Protocol makes no mention of "essential" provincial or territorial government services and it is therefore unclear whether such workplaces could be excluded in whole or in part.

Meaning of "alternative inspection arrangements"

The Protocol specifies that, to the extent possible, "alternative inspection arrangements" must be provided for any categories of workers thus excluded. It is not clear whether this requirement could be satisfied for example as regards non-civilian Armed Forces personnel, by arrangements other than a system of labour inspection for ensuring labour protection e.g., other policies and programmes to ensure compliance with appropriate labour standards in such workplaces.

Appendix 1

International Labour Conference

Conférence internationale du Travail

CONVENTION 175

CONVENTION CONCERNING PART-TIME WORK
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-FIRST SESSION, GENEVA, 24 JUNE 1994

CONVENTION 175

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-UNIÈME SESSION, GENÈVE, 24 JUIN 1994

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 175

CONVENTION CONCERNING PART-TIME WORK

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Noting the relevance, for part-time workers, of the provisions of the Equal
Remuneration Convention, 1951, the Discrimination (Employment and Oc-
cupation) Convention, 1958, and the Workers with Family Responsibilities
Convention and Recommendation, 1981, and

Noting the relevance for these workers of the Employment Promotion and
Protection against Unemployment Convention, 1988, and the Employment
Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, and

Recognizing the importance of productive and freely chosen employment for
all workers, the economic importance of part-time work, the need for em-
ployment policies to take into account the role of part-time work in facilitat-
ing additional employment opportunities, and the need to ensure protection
for part-time workers in the areas of access to employment, working condi-
tions and social security, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-
time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international
Convention;

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and
ninety-four the following Convention, which may be cited as the Part-Time Work
Convention, 1994:

Article 1

For the purposes of this Convention:

- (a) the term “part-time worker” means an employed person whose normal hours
of work are less than those of comparable full-time workers;
 - (b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated
weekly or on average over a given period of employment;
 - (c) the term “comparable full-time worker” refers to a full-time worker who:
 - (i) has the same type of employment relationship;
 - (ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
 - (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable
full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when
there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same
branch of activity,
- as the part-time worker concerned;
- (d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and
temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or
structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Article 2

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-
time workers under other international labour Conventions.

Article 3

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.

2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons why this exclusion was or is still judged necessary.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;
- (b) occupational safety and health;
- (c) discrimination in employment and occupation.

Article 5

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

Article 6

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

Article 7

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) maternity protection;
- (b) termination of employment;
- (c) paid annual leave and paid public holidays; and
- (d) sick leave,

it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

Article 8

1. Part-time workers whose hours of work or earnings are below specified thresholds may be excluded by a Member:

- (a) from the scope of any of the statutory social security schemes referred to in Article 6, except in regard to employment injury benefits;
- (b) from the scope of any of the measures taken in the fields covered by Article 7, except in regard to maternity protection measures other than those provided under statutory social security schemes.

2. The thresholds referred to in paragraph 1 shall be sufficiently low as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.

3. A Member which avails itself of the possibility provided for in paragraph 1 above shall:

- (a) periodically review the thresholds in force;
- (b) in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate the thresholds in force, the reasons therefor and whether consideration is being given to the progressive extension of protection to the workers excluded.

4. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted on the establishment, review and revision of the thresholds referred to in this Article.

Article 9

1. Measures shall be taken to facilitate access to productive and freely chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers, provided that the protection referred to in Articles 4 to 7 is ensured.

2. These measures shall include:

- (a) the review of laws and regulations that may prevent or discourage recourse to or acceptance of part-time work;
- (b) the use of employment services, where they exist, to identify and publicize possibilities for part-time work in their information and placement activities;
- (c) special attention, in employment policies, to the needs and preferences of specific groups such as the unemployed, workers with family responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.

3. These measures may also include research and dissemination of information on the degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

Article 10

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

Article 11

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciations registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-first Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fourth day of June 1994.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1994.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 24 juin 1994.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1994:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

C. D. GRAY

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

M. HANSENNE

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

International Labour Conference

Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 182

RECOMMENDATION CONCERNING PART-TIME WORK
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-FIRST SESSION, GENEVA, 24 JUNE 1994

RECOMMANDATION 182

RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-UNIÈME SESSION, GENÈVE, 24 JUIN 1994

Recommendation 182

RECOMMENDATION CONCERNING PART-TIME WORK

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Part-Time Work Convention, 1994;

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Recommendation, which may be cited as the Part-Time Work Recommendation, 1994:

1. The provisions of this Recommendation should be considered in conjunction with those of the Part-Time Work Convention, 1994 (hereafter referred to as "the Convention").

2. For the purposes of this Recommendation:

- (a) the term "part-time worker" means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;
 - (b) the normal hours of work referred to in clause (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;
 - (c) the term "comparable full-time worker" refers to a full-time worker who:
 - (i) has the same type of employment relationship;
 - (ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
 - (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity,
- as the part-time worker concerned;
- (d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

3. This Recommendation applies to all part-time workers.

4. In accordance with national law and practice, employers should consult the representatives of the workers concerned on the introduction or extension of part-time work on a broad scale, on the rules and procedures applying to such work and on the protective and promotional measures that may be appropriate.

5. Part-time workers should be informed of their specific conditions of employment in writing or by any other means consistent with national law and practice.

6. The adaptations to be made in accordance with Article 6 of the Convention to statutory social security schemes which are based on occupational activity should aim at:

- (a) if appropriate, progressively reducing threshold requirements based on earnings or hours of work as a condition for coverage by these schemes;
- (b) as appropriate, granting to part-time workers minimum or flat-rate benefits, in particular old-age, sickness, invalidity and maternity benefits, as well as family allowances;

- (c) accepting in principle that part-time workers whose employment has come to an end or been suspended and who are seeking only part-time employment meet the condition of availability for work required for the payment of unemployment benefits;
- (d) reducing the risk that part-time workers may be penalized by schemes which:
 - (i) subject the right to benefits to a qualifying period, expressed in terms of periods of contribution, of insurance or of employment during a given reference period; or
 - (ii) fix the amount of benefits by reference both to the average of former earnings and to the length of the periods of contribution, of insurance or of employment.

7. (1) Where appropriate, threshold requirements for access to coverage under private occupational schemes which supplement or replace statutory social security schemes should be progressively reduced to allow part-time workers to be covered as widely as possible.

(2) Part-time workers should be protected by such schemes under conditions equivalent to those of comparable full-time workers. Where appropriate, these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings.

8. (1) As appropriate, threshold requirements based on hours of work or earnings as specified under Article 8 of the Convention in the fields referred to in its Article 7 should be progressively reduced.

(2) The periods of service required as a condition for protection in the fields referred to in Article 7 of the Convention should not be longer for part-time workers than for comparable full-time workers.

9. Where part-time workers have more than one job, their total hours of work, contributions or earnings should be taken into account in determining whether they meet threshold requirements in statutory social security schemes which are based on occupational activity.

10. Part-time workers should benefit on an equitable basis from financial compensation, additional to basic wages, which is received by comparable full-time workers.

11. All appropriate measures should be taken to ensure that as far as practicable part-time workers have access on an equitable basis to the welfare facilities and social services of the establishment concerned; these facilities and services should, to the extent possible, be adapted to take into account the needs of part-time workers.

12. (1) The number and scheduling of hours of work of part-time workers should be established taking into account the interests of the worker as well as the needs of the establishment.

(2) As far as possible, changes in the agreed work schedule and work beyond scheduled hours should be subject to restrictions and to prior notice.

(3) The system of compensation for work beyond the agreed work schedule should be subject to negotiations in accordance with national law and practice.

13. In accordance with national law and practice, part-time workers should have access on an equitable basis, and as far as possible under equivalent conditions, to all forms of leave available to comparable full-time workers, in particular paid educational leave, parental leave and leave in cases of illness of a child or another member of a worker's immediate family.

14. Where appropriate, the same rules should apply to part-time workers as to comparable full-time workers with respect to scheduling of annual leave and work on customary rest days and public holidays.

15. Where appropriate, measures should be taken to overcome specific constraints on the access of part-time workers to training, career opportunities and occupational mobility.

16. Provisions of statutory social security schemes based on occupational activity that may discourage recourse to or acceptance of part-time work should be adapted, in particular those which:

- (a) result in proportionately higher contributions for part-time workers unless these are justified by corresponding proportionately higher benefits;
- (b) without reasonable grounds, significantly reduce the unemployment benefits of unemployed workers who temporarily accept part-time work;
- (c) overemphasize, in the calculation of old-age benefits, the reduced income from part-time work undertaken solely during the period preceding retirement.

17. Measures should be considered by employers to facilitate access to part-time work at all levels of the enterprise, including skilled and managerial positions where appropriate.

18. (1) Where appropriate, employers should give consideration to:

- (a) requests by workers for transfer from full-time to part-time work that becomes available in the enterprise; and
- (b) requests by workers for transfer from part-time to full-time work that becomes available in the enterprise.

(2) Employers should provide timely information to the workers on the availability of part-time and full-time positions in the establishment, in order to facilitate transfers from full-time to part-time work or vice versa.

19. A worker's refusal to transfer from full-time to part-time work or vice versa should not in itself constitute a valid reason for termination of employment, without prejudice to termination, in accordance with national law and practice, for other reasons such as may arise from the operational requirements of the establishment concerned.

20. Where national or establishment-level conditions permit, workers should be enabled to transfer to part-time work in justified cases, such as pregnancy or the need to care for a young child or a disabled or sick member of a worker's immediate family, and subsequently to return to full-time work.

21. Where obligations on employers depend on the number of the workers they employ, part-time workers should be counted as full-time workers. Nevertheless, where appropriate, part-time workers may be counted proportionately to their hours of work, it being understood that where such obligations refer to the protection mentioned in Article 4 of the Convention, they should be counted as full-time workers.

22. Information should be disseminated on the protective measures that apply to part-time work and on practical arrangements for various part-time work schemes.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-first Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fourth day of June 1994.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1994.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 24 juin 1994.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1994:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

C. D. GRAY

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

M. HANSENNE

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

International Labour Conference

Conférence internationale du Travail

CONVENTION 176

CONVENTION CONCERNING SAFETY AND HEALTH IN MINES
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-SECOND SESSION, GENEVA, 22 JUNE 1995

CONVENTION 176

CONVENTION CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS LES MINES
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION, GENÈVE, 22 JUIN 1995

Convention 176

**CONVENTION CONCERNING SAFETY AND HEALTH
IN MINES**

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office, and having met in its Eighty-Second Session on 6 June 1995,
and

Noting the relevant International Labour Conventions and Recommendations
and, in particular, the Abolition of Forced Labour Convention, 1957; the
Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960; the Guard-
ing of Machinery Convention and Recommendation, 1963; the Employment
Injury Benefits Convention and Recommendation, 1964; the Minimum Age
(Underground Work) Convention and Recommendation, 1965; the Medical
Examination of Young Persons (Underground Work) Convention, 1965; the
Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention
and Recommendation, 1977; the Occupational Safety and Health Conven-
tion and Recommendation, 1981; the Occupational Health Services Conven-
tion and Recommendation, 1985; the Asbestos Convention and Recommen-
dation, 1986; the Safety and Health in Construction Convention and
Recommendation, 1988; the Chemicals Convention and Recommendation,
1990; and the Prevention of Major Industrial Accidents Convention and
Recommendation, 1993, and

Considering that workers have a need for, and a right to, information, training
and genuine consultation on and participation in the preparation and imple-
mentation of safety and health measures concerning the hazards and risks
they face in the mining industry, and

Recognizing that it is desirable to prevent any fatalities, injuries or ill health
affecting workers or members of the public, or damage to the environment
arising from mining operations, and

Having regard to the need for cooperation between the International Labour
Organization, the World Health Organization, the International Atomic
Energy Agency and other relevant institutions and noting the relevant
instruments, codes of practice, codes and guidelines issued by these
organizations, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety
and health in mines, which is the fourth item on the agenda of the session,
and

Having determined that these proposals shall take the form of an international
Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and
ninety-five the following Convention, which may be cited as the Safety and Health
in Mines Convention, 1995:

PART I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purpose of this Convention, the term "mine" covers –
 - (a) surface or underground sites where the following activities, in particular, take place:
 - (i) exploration for minerals, excluding oil and gas, that involves the mechanical disturbance of the ground;
 - (ii) extraction of minerals, excluding oil and gas;
 - (iii) preparation, including crushing, grinding, concentration or washing of the extracted material; and
 - (b) all machinery, equipment, appliances, plant, buildings and civil engineering structures used in conjunction with the activities referred to in (a) above.

2. For the purpose of this Convention, the term “employer” means any physical or legal person who employs one or more workers in a mine and, as the context requires, the operator, the principal contractor, contractor or subcontractor.

PART II. SCOPE AND MEANS OF APPLICATION

Article 2

1. This Convention applies to all mines.
2. After consultations with the most representative organizations of employers and workers concerned, the competent authority of a Member which ratifies the Convention:
 - (a) may exclude certain categories of mines from the application of the Convention, or certain provisions thereof, if the overall protection afforded at these mines under national law and practice is not inferior to that which would result from the full application of the provisions of the Convention;
 - (b) shall, in the case of exclusion of certain categories of mines pursuant to clause (a) above, make plans for progressively covering all mines.

3. A Member which ratifies the Convention and avails itself of the possibility afforded in paragraph 2(a) above shall indicate, in its reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any particular category of mines thus excluded and the reasons for the exclusion.

Article 3

In the light of national conditions and practice and after consultations with the most representative organizations of employers and workers concerned, the Member shall formulate, carry out and periodically review a coherent policy on safety and health in mines, particularly with regard to the measures to give effect to the provisions of the Convention.

Article 4

1. The measures for ensuring application of the Convention shall be prescribed by national laws and regulations.
2. Where appropriate, these national laws and regulations shall be supplemented by:
 - (a) technical standards, guidelines or codes of practice; or
 - (b) other means of application consistent with national practice, as identified by the competent authority.

Article 5

1. National laws and regulations pursuant to Article 4, paragraph 1, shall designate the competent authority that is to monitor and regulate the various aspects of safety and health in mines.
2. Such national laws and regulations shall provide for:
 - (a) the supervision of safety and health in mines;
 - (b) the inspection of mines by inspectors designated for the purpose by the competent authority;
 - (c) the procedures for reporting and investigating fatal and serious accidents, dangerous occurrences and mine disasters, each as defined by national laws or regulations;
 - (d) the compilation and publication of statistics on accidents, occupational diseases and dangerous occurrences, each as defined by national laws or regulations;

- (e) the power of the competent authority to suspend or restrict mining activities on safety and health grounds until the condition giving rise to the suspension or restriction has been corrected; and
- (f) the establishment of effective procedures to ensure the implementation of the rights of workers and their representatives to be consulted on matters and to participate in measures relating to safety and health at the workplace.

3. Such national laws and regulations shall provide that the manufacture, storage, transport and use of explosives and initiating devices at the mine shall be carried out by or under the direct supervision of competent and authorized persons.

4. Such national laws and regulations shall specify:

- (a) requirements relating to mine rescue, first aid and appropriate medical facilities;
- (b) an obligation to provide and maintain adequate self-rescue respiratory devices for workers in underground coal mines and, where necessary, in other underground mines;
- (c) protective measures to secure abandoned mine workings so as to eliminate or minimize risks to safety and health;
- (d) requirements for the safe storage, transportation and disposal of hazardous substances used in the mining process and waste produced at the mine; and
- (e) where appropriate, an obligation to supply sufficient sanitary conveniences and facilities to wash, change and eat, and to maintain them in hygienic condition.

5. Such national laws and regulations shall provide that the employer in charge of the mine shall ensure that appropriate plans of workings are prepared before the start of operation and, in the event of any significant modification, that such plans are brought up to date periodically and kept available at the mine site.

PART III. PREVENTIVE AND PROTECTIVE MEASURES AT THE MINE

A. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS

Article 6

In taking preventive and protective measures under this Part of the Convention, the employer shall assess the risk and deal with it in the following order of priority:

- (a) eliminate the risk;
- (b) control the risk at source;
- (c) minimize the risk by means that include the design of safe work systems; and
- (d) in so far as the risk remains, provide for the use of personal protective equipment,

having regard to what is reasonable, practicable and feasible, and to good practice and the exercise of due diligence.

Article 7

Employers shall take all necessary measures to eliminate or minimize the risks to safety and health in mines under their control, and in particular:

- (a) ensure that the mine is designed, constructed and provided with electrical, mechanical and other equipment, including a communication system, to provide conditions for safe operation and a healthy working environment;
- (b) ensure that the mine is commissioned, operated, maintained and decommissioned in such a way that workers can perform the work assigned to them without endangering their safety and health or that of other persons;

- (c) take steps to maintain the stability of the ground in areas to which persons have access in the context of their work;
- (d) whenever practicable, provide, from every underground workplace, two exits, each of which is connected to separate means of egress to the surface;
- (e) ensure the monitoring, assessment and regular inspection of the working environment to identify the various hazards to which the workers may be exposed and to assess their level of exposure;
- (f) ensure adequate ventilation for all underground workings to which access is permitted;
- (g) in respect of zones susceptible to particular hazards, draw up and implement an operating plan and procedures to ensure a safe system of work and the protection of workers;
- (h) take measures and precautions appropriate to the nature of a mine operation to prevent, detect and combat the start and spread of fires and explosions; and
- (i) ensure that when there is serious danger to the safety and health of workers, operations are stopped and workers are evacuated to a safe location.

Article 8

The employer shall prepare an emergency response plan, specific to each mine, for reasonably foreseeable industrial and natural disasters.

Article 9

Where workers are exposed to physical, chemical or biological hazards, the employer shall:

- (a) inform the workers, in a comprehensible manner, of the hazards associated with their work, the health risks involved and relevant preventive and protective measures;
- (b) take appropriate measures to eliminate or minimize the risks resulting from exposure to those hazards;
- (c) where adequate protection against risk of accident or injury to health including exposure to adverse conditions cannot be ensured by other means, provide and maintain at no cost to the worker suitable protective equipment, clothing as necessary and other facilities defined by national laws or regulations; and
- (d) provide workers who have suffered from an injury or illness at the workplace with first aid, appropriate transportation from the workplace and access to appropriate medical facilities.

Article 10

The employer shall ensure that:

- (a) adequate training and retraining programmes and comprehensible instructions are provided for workers, at no cost to them, on safety and health matters as well as on the work assigned;
- (b) in accordance with national laws and regulations, adequate supervision and control are provided on each shift to secure the safe operation of the mine;
- (c) a system is established so that the names of all persons who are underground can be accurately known at any time, as well as their probable location;
- (d) all accidents and dangerous occurrences, as defined by national laws or regulations, are investigated and appropriate remedial action is taken; and
- (e) a report, as specified by national laws and regulations, is made to the competent authority on accidents and dangerous occurrences.

Article 11

On the basis of general principles of occupational health and in accordance with national laws and regulations, the employer shall ensure the provision of regular health surveillance of workers exposed to occupational health hazards specific to mining.

Article 12

Whenever two or more employers undertake activities at the same mine, the employer in charge of the mine shall coordinate the implementation of all measures concerning the safety and health of workers and shall be held primarily responsible for the safety of the operations. This shall not relieve individual employers from responsibility for the implementation of all measures concerning the safety and health of their workers.

B. RIGHTS AND DUTIES OF WORKERS AND
THEIR REPRESENTATIVES

Article 13

1. Under the national laws and regulations referred to in Article 4, workers shall have the following rights:

- (a) to report accidents, dangerous occurrences and hazards to the employer and to the competent authority;
- (b) to request and obtain, where there is cause for concern on safety and health grounds, inspections and investigations to be conducted by the employer and by the competent authority;
- (c) to know and be informed of workplace hazards that may affect their safety or health;
- (d) to obtain information, relevant to their safety or health, held by the employer or the competent authority;
- (e) to remove themselves from any location at the mine when circumstances arise which appear, with reasonable justification, to pose a serious danger to their safety or health; and
- (f) to collectively select safety and health representatives.

2. The safety and health representatives referred to in paragraph 1(f) above shall, in accordance with national laws and regulations, have the following rights:

- (a) to represent workers on all aspects of workplace safety and health, including where applicable, the exercise of the rights provided in paragraph 1 above;
- (b) to:
 - (i) participate in inspections and investigations conducted by the employer and by the competent authority at the workplace; and
 - (ii) monitor and investigate safety and health matters;
- (c) to have recourse to advisers and independent experts;
- (d) to consult with the employer in a timely fashion on safety and health matters, including policies and procedures;
- (e) to consult with the competent authority; and
- (f) to receive, relevant to the area for which they have been selected, notice of accidents and dangerous occurrences.

3. Procedures for the exercise of the rights referred to in paragraphs 1 and 2 above shall be specified:

- (a) by national laws and regulations; and
- (b) through consultations between employers and workers and their representatives.

4. National laws and regulations shall ensure that the rights referred to in paragraphs 1 and 2 above can be exercised without discrimination or retaliation.

Article 14

Under national laws and regulations, workers shall have the duty, in accordance with their training:

- (a) to comply with prescribed safety and health measures;
- (b) to take reasonable care for their own safety and health and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work, including the proper care and use of protective clothing, facilities and equipment placed at their disposal for this purpose;
- (c) to report forthwith to their immediate supervisor any situation which they believe could present a risk to their safety or health or that of other persons, and which they cannot properly deal with themselves; and
- (d) to cooperate with the employer to permit compliance with the duties and responsibilities placed on the employer pursuant to the Convention.

C. COOPERATION

Article 15

Measures shall be taken, in accordance with national laws and regulations, to encourage cooperation between employers and workers and their representatives to promote safety and health in mines.

PART IV. IMPLEMENTATION

Article 16

The Member shall:

- (a) take all necessary measures, including the provision of appropriate penalties and corrective measures, to ensure the effective enforcement of the provisions of the Convention; and
- (b) provide appropriate inspection services to supervise the application of the measures to be taken in pursuance of the Convention and provide these services with the resources necessary for the accomplishment of their tasks.

PART V. FINAL PROVISIONS

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the

preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-second Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-second day of June 1995.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-third day of June 1995.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-deuxième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 22 juin 1995.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1995:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

F. ROSALES ARGÜELLO

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

M. HANSENNE

The text of the Convention as here presented is a true and complete copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

certified true and complete copy,
copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

International Labour Conference **Conférence internationale du Travail**

RECOMMENDATION 183

RECOMMENDATION CONCERNING SAFETY AND HEALTH IN MINES
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-SECOND SESSION, GENEVA, 22 JUNE 1995

RECOMMANDATION 183

RECOMMANDATION CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS LES MINES
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION, GENÈVE, 22 JUIN 1995

Recommendation 183

**RECOMMENDATION CONCERNING
SAFETY AND HEALTH IN MINES**

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office, and having met in its Eighty-second Session on 6 June 1995,
and

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations
and, in particular, the Abolition of Forced Labour Convention, 1957; the
Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960; the Guard-
ing of Machinery Convention and Recommendation, 1963; the Employment
Injury Benefits Convention and Recommendation, 1964; the Minimum Age
(Underground Work) Convention and Recommendation, 1965; the Medical
Examination of Young Persons (Underground Work) Convention, 1965; the
Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention
and Recommendation, 1977; the Occupational Safety and Health Conven-
tion and Recommendation, 1981; the Occupational Health Services Conven-
tion and Recommendation, 1985; the Asbestos Convention and Recommen-
dation, 1986; the Safety and Health in Construction Convention and
Recommendation, 1988; the Chemicals Convention and Recommendation,
1990; and the Prevention of Major Industrial Accidents Convention and
Recommendation, 1993, and

Considering that workers have a need for, and a right to, information, training
and genuine consultation on, and participation in the preparation and imple-
mentation of safety and health measures concerning the hazards and risks
they face in the mining industry, and

Recognizing that it is desirable to prevent any fatalities, injuries or ill health
affecting workers or members of the public or damage to the environment
arising from mining operations, and

Having regard to the need for cooperation between the International Labour
Organization, the World Health Organization, the International Atomic
Energy Agency and other relevant institutions and noting the relevant
instruments, codes of practice, codes and guidelines issued by these
organizations, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety
and health in mines, which is the fourth item on the agenda of the session,
and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommen-
dation supplementing the Safety and Health in Mines Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and
ninety-five the following Recommendation, which may be cited as the Safety and
Health in Mines Recommendation, 1995:

I. GENERAL PROVISIONS

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Safety and
Health in Mines Convention, 1995 (hereafter referred to as "the Convention"),
and should be applied in conjunction with them.

2. This Recommendation applies to all mines.

3. (1) In the light of national conditions and practice and after consultation
with the most representative organizations of employers and workers concerned, a
Member should formulate, carry out and periodically review a coherent policy on
safety and health in mines.

(2) The consultations provided for by Article 3 of the Convention should in-
clude consultations with the most representative organizations of employers and

workers on the effect of the length of working hours, night work and shift work on workers' safety and health. After such consultations, the Member should take the necessary measures in relation to working time and, in particular, to maximum daily working hours and minimum daily rest periods.

4. The competent authority should have properly qualified and trained staff with the appropriate skills, and sufficient technical and professional support, to inspect, investigate, assess and advise on the matters dealt with in the Convention and to ensure compliance with national laws and regulations.

5. Measures should be taken to encourage and promote:

- (a) research into and exchange of information on safety and health in mines at the national and international level;
- (b) specific assistance by the competent authority to small mines with a view to:
 - (i) assisting in transfer of technical know-how;
 - (ii) establishing preventive safety and health programmes; and
 - (iii) encouraging cooperation and consultation between employers and workers and their representatives; and
- (c) programmes or systems for the rehabilitation and reintegration of workers who have sustained occupational injuries or illnesses.

6. Requirements relating to the supervision of safety and health in mines pursuant to Article 5, paragraph 2, of the Convention should, where appropriate, include those concerning:

- (a) certification and training;
- (b) inspection of the mine, mining equipment and installations;
- (c) supervision of the handling, transportation, storage and use of explosives and of hazardous substances used or produced in the mining process;
- (d) performance of work on electrical equipment and installations; and
- (e) supervision of workers.

7. Requirements pursuant to Article 5, paragraph 4, of the Convention, could provide that the suppliers of equipment, appliances, hazardous products and substances to the mine should ensure their compliance with national standards on safety and health, label products clearly and provide comprehensible information and instructions.

8. Requirements relating to mine rescue and first aid pursuant to Article 5, paragraph 4(a), of the Convention and to appropriate medical facilities for emergency care could cover:

- (a) organizational arrangements;
- (b) equipment to be provided;
- (c) standards for training;
- (d) training of workers and participation in drills;
- (e) the appropriate number of trained persons to be available;
- (f) an appropriate communication system;
- (g) an effective system to give warning of danger;
- (h) provision and maintenance of means of escape and rescue;
- (i) establishment of a mine rescue team or teams;
- (j) periodic medical assessment of suitability of, and regular training for, the persons on the mine rescue team or teams;
- (k) medical attention and transportation to receive medical attention, both at no cost to workers who have suffered an injury or illness at the workplace;
- (l) coordination with local authorities;
- (m) measures to promote international cooperation in this field.

9. Requirements pursuant to Article 5, paragraph 4(b), of the Convention, could cover the specifications and standards of the type of self-rescuers to be

provided and, in particular, in the case of mines susceptible to gas outbursts and other mines where appropriate, the provision of self-contained respiratory devices.

10. National laws and regulations should prescribe measures for the safe use and maintenance of remote control equipment.

11. National laws and regulations should specify that the employer should take appropriate measures for the protection of workers working alone or in isolation.

II. PREVENTIVE AND PROTECTIVE MEASURES AT THE MINE

12. Employers should undertake hazard assessment and risk analysis and then develop and implement, where appropriate, systems to manage the risk.

13. In order to maintain the stability of the ground, in accordance with Article 7(c) of the Convention, the employer should take all appropriate measures to:

- (a) monitor and control the movement of strata;
- (b) as may be necessary, provide effective support of the roof, sides and floor of the mine workings, except for those areas where the mining methods selected allow for the controlled collapse of the ground;
- (c) monitor and control the sides of surface mines to prevent material from falling or sliding into the pit and endangering workers; and
- (d) ensure that dams, lagoons, tailings and other such impoundments are adequately designed, constructed and controlled to prevent dangers from sliding material or collapse.

14. Pursuant to Article 7(d) of the Convention, separate means of egress should be as independent of each other as possible; arrangements should be made and equipment provided for the safe evacuation of workers in case of danger.

15. Pursuant to Article 7(f) of the Convention, all underground mine workings to which workers have access, and other areas as necessary, should be ventilated in an appropriate manner to maintain an atmosphere:

- (a) in which the risk of explosions is eliminated or minimized;
- (b) in which working conditions are adequate, having regard to the working method being used and the physical demands placed on the workers; and
- (c) that complies with national standards on dusts, gases, radiation and climatic conditions; where national standards do not exist, the employer should give consideration to international standards.

16. The particular hazards referred to in Article 7(g) of the Convention requiring an operating plan and procedures might include:

- (a) mine fires and explosions;
- (b) gas outbursts;
- (c) rockbursts;
- (d) an inrush of water or semi-solids;
- (e) rockfalls;
- (f) susceptibility of areas to seismic movements;
- (g) hazards related to work carried out near dangerous openings or under particularly difficult geological circumstances;
- (h) loss of ventilation.

17. Measures that employers could take pursuant to Article 7(h) of the Convention should include, where applicable, prohibiting persons from carrying underground any item, object or substance which could initiate a fire, explosion or dangerous occurrence.

18. Pursuant to Article 7(i) of the Convention, mine facilities should include, where appropriate, sufficient fireproof and self-contained chambers to provide

refuge for workers in the event of an emergency. The self-contained chambers should be easily identifiable and accessible, particularly when visibility is poor.

19. The emergency response plan referred to in Article 8 of the Convention might include:

- (a) effective site emergency plans;
- (b) provision for the cessation of work and evacuation of the workers in an emergency;
- (c) adequate training in emergency procedures and in the use of equipment;
- (d) adequate protection of the public and the environment;
- (e) provision of information to, and consultation with, appropriate bodies and organizations.

20. The hazards referred to in Article 9 of the Convention might include:

- (a) airborne dusts;
- (b) flammable, toxic, noxious and other mine gases;
- (c) fumes and hazardous substances;
- (d) exhaust fumes from diesel engines;
- (e) oxygen deficiency;
- (f) radiation from rock strata, equipment or other sources;
- (g) noise and vibration;
- (h) extreme temperatures;
- (i) high levels of humidity;
- (j) insufficient lighting or ventilation;
- (k) hazards related to work carried out at high altitudes or extreme depths, or in confined spaces;
- (l) hazards associated with manual handling;
- (m) hazards related to mechanical equipment and electrical installations;
- (n) hazards resulting from a combination of any of the above.

21. Measures pursuant to Article 9 of the Convention might include:

- (a) technical and organizational measures applied to relevant mining activities or to the plant, machinery, equipment, appliances or structures;
- (b) where it is not possible to have recourse to the measures referred to in (a) above, other effective measures, including the use of personal protective equipment and protective clothing at no cost to the worker;
- (c) where reproductive health hazards and risks have been identified, training and special technical and organizational measures, including the right to alternative work, where appropriate, without any loss of salary, especially during health risk periods such as pregnancy and breast-feeding;
- (d) regular monitoring and inspection of areas where hazards are present or likely to be present.

22. The types of protective equipment and facilities referred to in Article 9(c) of the Convention could include:

- (a) roll-over and falling object protective structures;
- (b) equipment seat belts and harnesses;
- (c) fully enclosed pressurized cabins;
- (d) self-contained rescue chambers;
- (e) emergency showers and eye wash stations.

23. In implementing Article 10(b) of the Convention, employers should:

- (a) ensure appropriate inspections of each workplace at the mine, and in particular, of the atmosphere, ground conditions, machinery, equipment and appliances therein, including where necessary pre-shift inspections; and

- (b) keep written records of inspections, defects and corrective measures and make such records available at the mine.

24. Where appropriate, the health surveillance referred to in Article 11 of the Convention should, at no cost to the worker and without any discrimination or retaliation whatsoever:

- (a) provide the opportunity to undergo medical examination related to the requirements of the tasks to be performed, prior to or just after commencing employment and thereafter on a continuing basis; and
- (b) provide, where possible, for reintegration or rehabilitation of workers unable to undertake their normal duties due to occupational injury or illness.

25. Pursuant to Article 5, paragraph 4(e), of the Convention, employers should where appropriate, provide and maintain at no cost to the worker:

- (a) sufficient and suitable toilets, showers, wash-basins and changing facilities which are, where appropriate, gender-specific;
- (b) adequate facilities for the storage, laundering and drying of clothes;
- (c) adequate supplies of potable drinking-water in suitable places; and
- (d) adequate and hygienic facilities for taking meals.

III. RIGHTS AND DUTIES OF WORKERS AND THEIR REPRESENTATIVES

26. Pursuant to Article 13 of the Convention, workers and their safety and health representatives should receive or have access to, where appropriate, information which should include:

- (a) where practicable, notice of any safety or health related visit to the mine by the competent authority;
- (b) reports of inspections conducted by the competent authority or the employer, including inspections of machinery or equipment;
- (c) copies of orders or instructions issued by the competent authority in respect of safety and health matters;
- (d) reports of accidents, injuries, instances of ill health and other occurrences affecting safety and health prepared by the competent authority or the employer;
- (e) information and notices on all hazards at work including hazardous, toxic or harmful materials, agents or substances used at the mine;
- (f) any other documentation concerning safety and health that the employer is required to maintain;
- (g) immediate notification of accidents and dangerous occurrences; and
- (h) any health studies conducted in respect of hazards present in the workplace.

27. Provisions to be made pursuant to Article 13, paragraph 1(e), of the Convention could include requirements for:

- (a) notification of supervisors and safety and health representatives of the danger referred to in that provision;
- (b) participation by senior representatives of the employer and representatives of the workers in endeavouring to resolve the issue;
- (c) participation, where necessary, by a representative of the competent authority to assist in resolution of the issue;
- (d) non-loss of pay for the worker and, where appropriate, assignment to suitable alternative work;
- (e) notification, to be given to any worker who is requested to perform work in the area concerned, of the fact that another worker has refused to work there and of the reasons therefor.

28. Pursuant to Article 13, paragraph 2, of the Convention, the rights of safety and health representatives should include, where appropriate, the right:

- (a) to appropriate training during working time, without loss of pay, on their rights and functions as safety and health representatives and on safety and health matters;
- (b) of access to appropriate facilities necessary to perform their functions;
- (c) to receive their normal pay for all time spent exercising their rights and performing their functions as safety and health representatives; and
- (d) to assist and advise workers who have removed themselves from a workplace because they believe their safety or health has been endangered.

29. Safety and health representatives should, where appropriate, give reasonable notice to the employer of their intention to monitor or investigate safety and health matters, as provided for in Article 13, paragraph 2(b)(ii), of the Convention.

30. (1) All persons should have a duty to:

- (a) refrain from arbitrarily disconnecting, changing or removing safety devices fitted to machinery, equipment, appliances, tools, plant and buildings; and
 - (b) use such safety devices correctly.
- (2) Employers should have a duty to provide workers with appropriate training and instructions so as to enable them to comply with the duties described in subparagraph (1) above.

IV. COOPERATION

31. Measures to encourage cooperation as provided for in Article 15 of the Convention should include:

- (a) the establishment of cooperative mechanisms, such as safety and health committees, with equal representation of employers and workers and having such powers and functions as may be prescribed, including powers to conduct joint inspections;
- (b) the appointment by the employer of suitably qualified and experienced persons to promote safety and health;
- (c) the training of workers and their safety and health representatives;
- (d) the provision of ongoing safety and health awareness programmes for workers;
- (e) the ongoing exchange of information and experience on safety and health in mines;
- (f) the consultation of workers and their representatives by the employer in establishing safety and health policy and procedures; and
- (g) the inclusion, by the employer, of workers' representatives in the investigation of accidents and dangerous occurrences, as provided for in Article 10(d) of the Convention.

V. OTHER PROVISIONS

32. There should be no discrimination or retaliation against any worker who exercises rights provided by national laws and regulations or agreed upon by the employers, workers and their representatives.

33. Due regard should be given to the possible impact of mining activity on the surrounding environment and on the safety of the public. In particular, this should include the control of subsidence, vibration, fly-rock, harmful contaminants in the water, air or soil, the safe and effective management of waste tips and the rehabilitation of mine sites.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-second Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-second day of June 1995.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-third day of June 1995.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-deuxième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 22 juin 1995.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1995:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

F. ROSALES ARGÜELLO

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

M. HANSENNE

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

PROTOCOL

PROTOCOL OF 1995 TO THE LABOUR
INSPECTION CONVENTION, 1947 (No. 81)
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-SECOND SESSION, GENEVA, 22 JUNE 1995

PROTOCOLE

PROTOCOLE DE 1995 RELATIF À LA CONVENTION (N° 81)
SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL, 1947,
ADOPTÉ PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION, GENÈVE, 22 JUIN 1995

PROTOCOL OF 1995 TO THE LABOUR INSPECTION CONVENTION, 1947

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office and having met in its Eighty-second Session on 6 June 1995,
and

Noting that the provisions of the Labour Inspection Convention, 1947, apply
only to industrial and commercial workplaces, and

Noting that the provisions of the Labour Inspection (Agriculture) Convention,
1969, apply to workplaces in commercial and non-commercial agricultural
undertakings, and

Noting that the provisions of the Occupational Safety and Health Convention,
1981, apply to all branches of economic activity, including the public service,
and

Having regard to all the risks to which workers in the non-commercial services
sector may be exposed, and the need to ensure that this sector is subject to
the same or an equally effective and impartial system of labour inspection as
that provided in the Labour Inspection Convention, 1947, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to activities
in the non-commercial services sector, which is the sixth item on the agenda
of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Protocol to
the Labour Inspection Convention, 1947,

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and
ninety-five the following Protocol, which may be cited as the Protocol of 1995 to
the Labour Inspection Convention, 1947:

PART I. SCOPE, DEFINITION AND APPLICATION

Article 1

1. Each Member which ratifies this Protocol shall extend the application of the
provisions of the Labour Inspection Convention, 1947 (hereunder referred to as
“the Convention”), to activities in the non-commercial services sector.

2. The term “activities in the non-commercial services sector” refers to
activities in all categories of workplaces that are not considered as industrial or
commercial for the purposes of the Convention.

3. This Protocol applies to all workplaces that do not already fall within the
scope of the Convention.

Article 2

1. A Member which ratifies this Protocol may, by a declaration appended to its
instrument of ratification, exclude wholly or partly from its scope the following
categories:

- (a) essential national (federal) government administration;
- (b) the armed services, whether military or civilian personnel;
- (c) the police and other public security services;
- (d) prison services, whether prison staff or prisoners when performing work,

if the application of the Convention to any of these categories would raise special
problems of a substantial nature.

2. Before the Member avails itself of the possibility afforded in paragraph 1,
it shall consult the most representative organizations of employers and workers or,
in the absence of such organizations, the representatives of the employers and
workers concerned.

3. A Member which has made a declaration as referred to in paragraph 1 shall, following ratification of this Protocol, indicate in its next report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization the reasons for the exclusion and, to the extent possible, provide for alternative inspection arrangements for any categories of workplaces thus excluded. It shall describe in subsequent reports any measures it may have taken with a view to extending the provisions of the Protocol to them.

4. A Member which has made a declaration referred to in paragraph 1 may at any time modify or cancel that declaration by a subsequent declaration in accordance with the provisions of this Article.

Article 3

1. The provisions of this Protocol shall be implemented by means of national laws or regulations, or by other means that are in accordance with national practice.

2. Measures taken to give effect to this Protocol shall be drawn up in consultation with the most representative organizations of employers and workers or, in the absence of such organizations, the representatives of the employers and workers concerned.

PART II. SPECIAL ARRANGEMENTS

Article 4

1. A Member may make special arrangements for the inspection of workplaces of essential national (federal) government administration, the armed services, the police and other public security services, and the prison services, so as to regulate the powers of labour inspectors as provided in Article 12 of the Convention in regard to:

- (a) inspectors having appropriate security clearance before entering;
- (b) inspection by appointment;
- (c) the power to require the production of confidential documents;
- (d) the removal of confidential documents from the premises;
- (e) the taking and analysis of samples of materials and substances.

2. The Member may also make special arrangements for the inspection of workplaces of the armed services and the police and other public security services so as to permit any of the following limitations on the powers of labour inspectors:

- (a) restriction of inspection during manoeuvres or exercises;
- (b) restriction or prohibition of inspection of front-line or active service units;
- (c) restriction or prohibition of inspection during declared periods of tension;
- (d) limitation of inspection in respect of the transport of explosives and armaments for military purposes.

3. The Member may also make special arrangements for the inspection of workplaces of prison services to permit restriction of inspection during declared periods of tension.

4. Before a Member avails itself of any of the special arrangements afforded in paragraphs (1), (2) and (3), it shall consult the most representative organizations of employers and workers or, in the absence of such organizations, the representatives of the employers and workers concerned.

Article 5

The Member may make special arrangements for the inspection of workplaces of fire brigades and other rescue services to permit the restriction of inspection during the fighting of a fire or during rescue or other emergency operations. In such cases, the labour inspectorate shall review such operations periodically and after any significant incident.

Article 6

L'inspection du travail doit être à même de donner des avis au sujet de la formulation de mesures efficaces tendant à réduire au minimum les risques durant la formation aux tâches susceptibles d'être dangereuses et de participer au contrôle de leur mise en œuvre.

PARTIE III. DISPOSITIONS FINALES

Article 7

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle du protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. Le protocole entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, ce protocole entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le Membre intéressé sera lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 6 du présent protocole.

Article 8

1. Un Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de sa mise en vigueur initiale, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié le présent protocole qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer le présent protocole à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 9

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification du présent protocole, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle le présent protocole entrera en vigueur.

3. Le Directeur général communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole.

Article 10

Les versions anglaise et française du texte du présent protocole font également foi.

The foregoing is the authentic text of the Protocol duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-second Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-second day of June 1995.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-third day of June 1995.

The text of the Protocol as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte du protocole présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

Appendix 2



Ottawa, Canada
K1A 0H8

October 6, 1995

Mr. James Lahey
Assistant Deputy Minister
Labour
Human Resources Development Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

Dear Mr. Lahey:

I refer to your inquiry of August 30, 1995 regarding appropriate legislative jurisdiction in respect of the following Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference at its 81st and 82nd Sessions in 1994 and 1995:

- Convention Concerning Part-Time Work, 1994 (No. 175)
- Recommendation Concerning Part-Time Work, 1994 (No. 182)
- Convention Concerning Safety and Health in Mines, 1995 (No. 176)
- Recommendation Concerning Safety and Health in Mines, 1995 (No. 182)
- 1995 Protocol to the Labour Inspection Convention, (No. 81) 1947

I have to advise that the subject matter of each of these instruments is partially within federal jurisdiction and partially within provincial jurisdiction.

Yours sincerely,

George Thomson

Appendix 3

The vote of Canadian delegates regarding the instruments adopted by the ILO Conference in June 1994 and June 1995

Convention 175: Part-time Work

<u>Total vote:</u>	For:	258
(All delegates to the Conference)	Against:	88
	Abstentions:	43

<u>Canada:</u>	Workers:	For
	Employers:	Against
	Government:	For

Recommendation 182- Part-time Work

<u>Total vote:</u>	For:	291
(All delegates to the Conference)	Against:	35
	Abstentions:	71

<u>Canada:</u>	Workers:	For
	Employers:	Abstained
	Government:	For

Convention 176- Safety and Health in Mines

<u>Total vote:</u>	For:	378
(All delegates to the Conference)	Against:	9
	Abstentions:	34

<u>Canada:</u>	Workers:	For
	Employers:	For
	Government:	For

Recommendation 183- Safety and Health in Mines

<u>Total vote:</u>	For:	377
(All delegates to the Conference)	Against:	6
	Abstentions:	26

<u>Canada:</u>	Workers:	For
	Employers:	For
	Government:	For

1995 Protocol Extending the Scope of the Labour Inspection Convention (No.81), 1947

<u>Total vote:</u>	For:	330
(All delegates to the Conference)	Against:	7
	Abstentions:	62

<u>Canada:</u>	Workers:	For
	Employers:	For
	Government:	For

Appendix 4

Article 19 of the ILO Constitution:

Conventions and
Recommendations

1. When the Conference has decided on the adoption of proposals with regard to an item on the agenda, it will rest with the Conference to determine whether these proposals should take the form: (a) of an international Convention or (b) of a Recommendation to meet circumstances where the subject, or aspect of it, dealt with is not considered suitable or appropriate at that time for a Convention.

Vote required

2. In either case a majority of two thirds of the votes cast by the delegates present shall be necessary on the final vote for the adoption of the Convention or Recommendation as the case may be, by the Conference.

Modifications
for special local
conditions

3. In framing any Convention or Recommendation of general application the Conference shall have due regard to those countries in which climatic conditions, the imperfect development of industrial organization, or other special circumstances make the industrial conditions substantially different and shall suggest the modifications, if any, which it considers may be required to meet the case of such countries.

Authentic texts

4. Two copies of the Convention or Recommendation shall be authenticated by the signatures of the President of the Conference and of the Director-General. Of these copies one shall be deposited in the archives of the International Labour Office and the other with the Secretary-General of the United Nations. The Director-General will communicate a certified copy of the Convention or Recommendation to each of the Members.

Obligations of
Members in
respect of
Conventions

5. In the case of a Convention -
(a) the Convention will be communicated to all Members for ratification;

- (b) each of the Members undertakes that it will, within the period of one year at most from the closing of the session of the Conference, or if it is impossible owing to exceptional circumstances to do so within the period of one year, then at the earliest practicable moment and in no case later than 18 months from the closing of the session of the Conference, bring the Convention before the authority or authorities within whose competence the matter lies, for the enactment of legislation or other action;
- (c) Members shall inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring the Convention before the said competent authority or authorities, with particulars of the authority or authorities regarded as competent and of the action taken by them;
- (d) if the Member obtains the consent of the authority or authorities within whose competence the matter lies, it will communicate the formal ratification of the Convention to the Director-General and will take such action as may be necessary to make effective the provisions of such Convention;
- (e) if the Member does not obtain the consent of the authority or authorities within whose competence the matter lies, no further obligation shall rest upon the Member except that it shall report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of its law and practice in regard to the matters dealt with in the Convention, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to any of the provisions of the Convention by legislation, administrative action, collective agreement or otherwise and stating the difficulties which prevent or delay the ratification of such Convention.

Obligations of
Members in respect
of Recommendations

6. In the case of a Recommendation -

- (a) the Recommendation will be communicated to all Members for their consideration with a view to effect being given to it by national legislation or otherwise;
- (b) each of the Members undertakes that it will, within a period of one year at most from the closing of the session of the Conference, or if it is impossible owing to exceptional circumstances to do so within the period of one year, then at the earliest practicable moment and in no case later than 18 months after the closing of the Conference, bring the Recommendation before the authority or authorities within whose competence the matter lies for the enactment of legislation or other action;
- (c) the Members shall inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring the Recommendation before the said competent authority or authorities with particulars of the authority or authorities regarded as competent, and of the action taken by them;
- (d) apart from bringing the Recommendation before the said competent authority or authorities, no further obligation shall rest upon the Members, except that they shall report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice in their country in regard to the matters dealt with in the Recommendation, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to the provisions of the Recommendation and such modifications of these provisions as it has been found or may be found necessary to make in adopting or applying them.

Obligations of
Federal States

7. In the case of a federal State, the following provisions shall apply:

- (a) in respect of Conventions and Recommendations which the federal government regards as appropriate under its constitutional system for federal action, the obligations of the federal State shall be the same as those of Members which are not federal States;
- (b) in respect of Conventions and Recommendations which the federal government regards as appropriate under its constitutional system, in whole or in part, for action by the constituent states, provinces, or cantons rather than for federal action, the federal government shall -
 - (i) make, in accordance with its Constitution and the Constitutions of the states, provinces or cantons concerned, effective arrangements for the reference of such Conventions and Recommendations not later than 18 months from the closing of the session of the Conference to the appropriate federal, state, provincial or cantonal authorities for the enactment of legislation or other action;
 - (ii) arrange, subject to the concurrence of the state, provincial or cantonal governments concerned, for periodical consultations between the federal and the state, provincial or cantonal authorities with a view to promoting within the federal State co-ordinated provisions of such Conventions and Recommendations;
 - (iii) inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring such Conventions and Recommendations before the appropriate federal, state, provincial or cantonal authorities with particulars of the authorities regarded as appropriate and of the action taken by them;

- (iv) in respect of each such Convention which it has not ratified, report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice of the federation and its constituent states, provinces or cantons in regard to the Convention, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to any of the provisions of the Convention by legislation, administrative action, collective agreement, or otherwise;
- (v) in respect of each such Recommendation, report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice of the federation and its constituent states, provinces or cantons in regard to the Recommendation, showing the extent to which effect has been given or is proposed to be given, to the provisions of the Recommendation and such modifications of these provisions as have been found or may be found necessary in adopting or applying them.

Effect of
Conventions and
Recommendations
on more favourable
existing
provisions

8. In no case shall the adoption of any Convention or Recommendation by the Conference, or the ratification of any Convention by any Member, be deemed to affect any law, award, custom or agreement which ensures more favourable conditions to the workers concerned than those provided for in the Convention or Recommendation.

111) Informer le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises en vertu du présent article pour soumettre ces conventions et recommandations aux autorités appropriées fédérales, des Etats constituants, des provinces ou des cantons, en lui communiquant tous renseignements sur les autorités considérées comme autorités appropriées et sur les décisions de celles-ci;

1v) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique des Etats constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, pour voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;

v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourraient sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

8. En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation.

Article 19 de la Constitution de l'OIT

1. Si la Conférence se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet à l'ordre du jour, elle aura à déterminer si ces propositions devront prendre la forme: a) d'une convention internationale; b) ou bien d'une recommandation, lorsque l'objet traité ou un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention.

2. Dans les deux cas, pour qu'une convention ou qu'une recommandation soient adoptées au vote final par la Conférence, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise.

3. En formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.

4. Deux exemplaires de la convention ou de la recommandation seront signés par le Président de la Conférence et par le Directeur général. L'un de ces exemplaires sera déposé aux archives du Bureau International du Travail et l'autre entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de la convention ou de la recommandation à chacun des Membres.

5. S'il s'agit d'une convention :

a) la convention sera communiquée à tous les Membres en vue de sa ratification par ceux-ci;

b) chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible, de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre;

Annexe 4

Recommandation 183- Sécurité et santé dans les mines

Total des votes :
(L'ensemble des délégués à la Conférence)
Pour : 377
Contre : 6
Abstentions : 26

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Pour
Gouvernement : Pour

Protocole de 1995 relatif à la Convention no 81 sur l'inspection du travail, 1947

Total des votes :
(L'ensemble des délégués à la Conférence)
Pour : 330
Contre : 7
Abstentions : 62

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Pour
Gouvernement : Pour

Convention 175- Travail à temps partiel

Total des votes :
(L'ensemble des délégués à la Conférence)

Pour :	258
Contre :	88
Abstentions :	43

Canada :

Travailleurs :	Pour
Employeurs :	Contre
Gouvernement :	Pour

Recommandation 182- Travail à temps partiel

Total des votes :
(L'ensemble des délégués à la Conférence)

Pour :	291
Contre :	35
Abstentions :	71

Canada :

Travailleurs :	Pour
Employeurs :	Abstention
Gouvernement :	Pour

Convention 176-sécurité et santé dans les mines

Total des votes :
(L'ensemble des délégués à la Conférence)

Pour :	378
Contre :	9
Abstentions :	34

Canada :

Travailleurs :	Pour
Employeurs :	Pour
Gouvernement :	Pour

Annexe 3

Traduction de la lettre adressée par le sous-ministre de la Justice et sous-procureur général du Canada au sous-ministre adjoint, Direction générale du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le 6 octobre 1995

Monsieur James Lahay
Sous-ministre adjoint
Direction générale du travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande de renseignements en date du 30 août 1995 sur la compétence législative qu'il convient d'observer dans le cas des Conventions et Recommandations suivantes, adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 81^{ème} session en 1994 et sa 82^{ème} session en 1995 :

- Convention 175-Travail à temps partiel, 1994;
- Recommandation 182- Travail à temps partiel, 1994;
- Convention 176-Sécurité et santé dans les mines, 1995;
- Recommandation 183- Sécurité et santé dans les mines, 1995;
- Protocole de 1995 relatif à la Convention no. 81 sur l'inspection du travail, 1947.

Je dois vous informer que l'objet de chacun de ces instruments relève en partie de la compétence fédérale et en partie de la compétence provinciale .

Vous en remerciant, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le sous-ministre de la Justice et
sous-procureur général du Canada

George Thomson

Annexe 2

The text of the Protocol as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte du protocole présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

Le texte qui précède est le texte authentique du protocole dûment adopté par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-deuxième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 22 juin 1995.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1995:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,
F. ROSALES ARGÜELLO

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,
M. HANSENNE

L'inspection du travail doit être à même de donner des avis au sujet de la formulation de mesures efficaces tendant à réduire au minimum les risques durant la formation aux tâches susceptibles d'être dangereuses et de participer au contrôle de leur mise en œuvre.

PARTIE III. DISPOSITIONS FINALES

Article 7

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle du protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. Le protocole entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, ce protocole entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée par le Directeur général. À compter de ce moment, le Membre intéressé sera lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 6 du présent protocole.

Article 8

1. Un Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de sa mise en vigueur initiale, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié le présent protocole qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer le présent protocole à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 9

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification du présent protocole, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle le présent protocole entrera en vigueur.

3. Le Directeur général communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole.

Article 10

Les versions anglaise et française du texte du présent protocole font également foi.

3. Tout Membre ayant fait la déclaration visée au paragraphe 1 devra indiquer, dans le rapport sur l'application de la convention soumis en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail suivant la ratification du présent protocole, les raisons de l'exclusion, et, dans la mesure du possible, prévoir d'autres dispositions d'inspection pour les catégories ainsi exclues. Il devra indiquer dans les rapports ultérieurs les mesures qu'il pourrait avoir prises en vue d'étendre à ces catégories les dispositions du protocole.
4. Tout Membre ayant fait la déclaration visée au paragraphe 1 peut, en tout temps, la modifier ou l'annuler par une nouvelle déclaration conformément aux dispositions de cet article.

Article 3

1. Les dispositions du présent protocole doivent être mises en œuvre par voie de législation ou par d'autres moyens conformes à la pratique nationale.
2. Les mesures prises pour donner effet au présent protocole doivent être élaborées en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

PARTIE II. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 4

1. Un Membre peut prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des administrations nationales (fédérales) essentielles, des forces armées, de la police et des autres services de sécurité publique et des services pénitentiaires afin de réglementer les prérogatives des inspecteurs du travail telles qu'elles sont prévues à l'article 12 de la convention, en ce qui concerne:
 - a) l'accès aux seuls inspecteurs dûment autorisés par les services de sécurité;
 - b) l'inspection sur rendez-vous;
 - c) le droit de demander communication de documents confidentiels;
 - d) le droit d'emporter des documents confidentiels;
 - e) le prélèvement et l'analyse des échantillons de matériaux et de substances.

2. Le Membre peut aussi prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des forces armées, ainsi que de la police et des autres services de sécurité publique afin que les prérogatives des inspecteurs du travail puissent faire l'objet de l'une ou plusieurs des limitations suivantes:
 - a) restriction des inspections durant les manœuvres ou exercices;
 - b) restriction ou interdiction des inspections d'unités se trouvant au front ou en service actif;
 - c) restriction ou interdiction des inspections durant les périodes de tension déclarées;
 - d) limitations à l'inspection des transports d'explosifs et d'armements à des fins militaires.

3. Le Membre peut en outre prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des services pénitentiaires afin de permettre des restrictions aux inspections durant les périodes de tension déclarées.
4. Avant de se prévaloir de l'une ou de plusieurs des dispositions particulières prévues aux paragraphes 1, 2 et 3, un Membre devra consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

Article 5

Le Membre peut prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des services de lutte contre l'incendie et des autres services de secours afin de permettre des restrictions aux inspections durant les opérations de lutte contre l'incendie, les opérations de secours ou autres opérations d'urgence. En pareils cas, l'inspection du travail devra passer en revue ces opérations périodiquement et après tout incident sérieux.

PROTOCOL DE 1995 RELATIF À LA CONVENTION SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL, 1947

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie, le 6 juin 1995, en sa quatre-vingt-deuxième session;

Notant que les dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947, ne s'appliquent qu'aux établissements industriels et aux établissements commerciaux;

Notant que les dispositions de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, s'appliquent aux entreprises agricoles, commerciales et non commerciales;

Notant que les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, s'appliquent à toutes les branches d'activité économique, y compris la fonction publique;

Pretenant en considération tous les risques auxquels les travailleurs du secteur des services non commerciaux sont exposés, et la nécessité d'assurer que ce secteur est soumis au même système d'inspection du travail ou à un système aussi efficace et impartial que celui prévu par la convention sur l'inspection du travail, 1947;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux activités dans le secteur des services non commerciaux, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947,

adapte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quinze, le protocole ci-après qui sera dénommé Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION, DÉFINITION ET APPLICATION

Article 1

1. Tout Membre qui ratifie le présent protocole s'engage à étendre l'application des dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947 (désignée ci-après comme « la convention »), aux activités du secteur des services non commerciaux.

2. L'expression « activités du secteur des services non commerciaux » désigne les activités de toutes les catégories d'établissements qui ne sont pas considérées comme industriels ou commerciaux aux fins de l'application de la convention.

3. Le protocole s'applique à tous les établissements qui ne relèvent pas déjà de la convention.

Article 2

1. Un Membre qui ratifie le présent protocole peut, par une déclaration annexée à son instrument de ratification, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application :

- a) les administrations nationales (fédérales) essentielles;
- b) les forces armées, qu'il s'agisse du personnel militaire ou du personnel civil;
- c) la police et les autres services de sécurité publique;
- d) les services pénitentiaires, qu'il s'agisse du personnel pénitentiaire ou des détenus quand ils travaillent;

si l'application de la convention à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance significative.

2. Avant de se prévaloir de la possibilité prévue au paragraphe 1, le Membre devra consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

PROTOCOL

PROTOCOL OF 1995 TO THE LABOUR
INSPECTION CONVENTION, 1947 (No. 81)
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-SECOND SESSION, GENEVA, 22 JUNE 1995

PROTOCOL

PROTOCOL DE 1995 RELATIF À LA CONVENTION (N° 81)
SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL, 1947,
ADOPTÉ PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION, GENÈVE, 22 JUIN 1995

28. En application de l'article 13, paragraphe 2, de la convention, les droits reconnus aux délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé devraient inclure, le cas échéant :

- a) le droit à une formation appropriée pendant le temps de travail, sans perte de salaire, pour connaître leurs droits et leurs fonctions en tant que délégués à la sécurité et à la santé et se familiariser avec les questions relatives à la sécurité et à la santé;
 - b) celui de disposer d'installations appropriées nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions;
 - c) celui de recevoir leur salaire normal pour tout le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs droits et de leurs fonctions en tant que délégués à la sécurité et à la santé;
 - d) celui d'aider et de conseiller les travailleurs qui se sont écartés d'un lieu de travail parce qu'ils estimaient que leur sécurité ou leur santé y étaient en danger.
29. Les délégués à la sécurité et à la santé devraient, lorsque cela est approprié, avertir suffisamment à l'avance l'employeur de leur intention de procéder aux opérations de surveillance ou aux enquêtes relatives à la sécurité et à la santé prévues à l'article 13, paragraphe 2 b)ii), de la convention.

30. (1) Toute personne devrait être tenue :

- a) de s'abstenir de débrancher, changer ou ôter de manière arbitraire les dispositifs de sécurité qui équipent les machines, les équipements, les accessoires, les outils, les installations et les bâtiments;
 - b) d'utiliser correctement ces dispositifs de sécurité.
- (2) Les employeurs devraient être tenus de fournir aux travailleurs la formation et les instructions nécessaires pour leur permettre de remplir les obligations visées au sous-paragraphe (1) ci-dessus.

IV. COOPÉRATION

31. Les mesures visant à encourager la coopération prévue à l'article 15 de la convention devraient porter sur :

- a) la mise en place de mécanismes de coopération, tels que des comités de sécurité et de santé, dans lesquels les employeurs et les travailleurs seraient représentés sur un pied d'égalité et qui seraient dotés de pouvoirs et de fonctions à définir, y compris la faculté de procéder à des inspections conjointes;
- b) la nomination par l'employeur de personnes convenablement qualifiées et expérimentées pour promouvoir la sécurité et la santé;
- c) la formation des travailleurs et de leurs représentants à la sécurité et à la santé;
- d) des programmes suivis de sensibilisation des travailleurs aux questions de sécurité et de santé au travail;
- e) l'échange régulier d'informations et de données d'expérience au sujet de la sécurité et de la santé dans les mines;
- f) la consultation par l'employeur des travailleurs et de leurs représentants lorsque les politiques et procédures en matière de sécurité et de santé sont établies;
- g) l'association, par l'employeur, des représentants des travailleurs aux enquêtes relatives aux accidents et aux incidents dangereux prévues à l'article 10 d) de la convention.

V. AUTRES DISPOSITIONS

32. Aucune discrimination ni aucune représailles ne devraient être exercées à l'encontre d'un travailleur qui se prévaut d'un droit qui lui est reconnu par la législation nationale ou par un accord entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants.

33. Il devrait être dûment tenu compte des répercussions éventuelles des activités minières sur l'environnement immédiat et sur la sécurité du public. Cette préoccupation devrait, en particulier, porter sur le contrôle de l'affaissement, des vibrations, des projections de roche, des polluants dans l'eau, l'air ou le sol, la gestion sûre et efficace des dépôts de résidus et la réhabilitation des sites de mines.

- b) tenir un registre des inspections effectuées, des défauts et des mesures correctives prises et le tenir à disposition dans la mine.
- 24. Le cas échéant, la surveillance médicale prévue à l'article 11 de la convention devrait, sans frais pour le travailleur et sans qu'il puisse faire l'objet de quel-ques discrimination ou représailles que ce soit :
 - a) inclure la possibilité de subir un examen médical en fonction des exigences inhérentes aux tâches à effectuer, avant le début de l'emploi ou juste après et, par la suite, de manière régulière ;
 - b) inclure, lorsque cela est possible, la réintégration ou la réadaptation des tra-vaillleurs incapables d'effectuer leurs tâches habituelles en raison d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.
- 25. Conformément à l'article 5 paragraphe 4 e) de la convention, les em-ployeurs devraient, lorsqu'il y a lieu, fournir et maintenir en bon état, sans frais pour les travailleurs :
 - a) des toilettes, douches, lavabos, ainsi que des installations pour changer de vêtements, adaptés et en nombre suffisant, à l'usage séparé des hommes et des femmes ;
 - b) des installations appropriées pour ranger, laver et sécher les vêtements ;
 - c) un volume suffisant d'eau potable à des endroits appropriés ;
 - d) des locaux appropriés et hygiéniques pour prendre les repas.

III. DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS DÉLÉGUÉS

- 26. En application de l'article 13 de la convention, les travailleurs et leurs délégués à la sécurité et la santé devraient recevoir ou avoir accès, selon le cas, à l'information qui devrait inclure :
 - a) lorsque cela est possible, la notification de toute visite à la mine qui se rapporte à la sécurité et à la santé d'un représentant de l'autorité compétente ;
 - b) les rapports sur les inspections menées par l'autorité compétente ou par l'em-ployeur, y compris les inspections des machines ou des équipements ;
 - c) des copies des injonctions ou instructions émanant de l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé ;
 - d) les rapports, établis par l'autorité compétente ou par l'employeur, sur les acci-dents, les lésions, les cas de détérioration de la santé et autres incidents qui concernent la sécurité et la santé ;
 - e) des informations et notifications relatives à tous les dangers du travail, y compris les matériaux, substances ou agents dangereux, toxiques ou nocifs utilisés à la mine ;
 - f) toute autre documentation concernant la sécurité et la santé que l'employeur doit conserver ;
 - g) la notification immédiate des accidents et autres incidents dangereux ; et
 - h) toutes les études de santé menées sur les dangers qui existent sur le lieu de travail.
- 27. Les dispositions visant à mettre en œuvre l'article 13, paragraphe 1 e), de la convention pourraient prévoir :
 - a) la notification du danger visé à cet alinéa aux supérieurs et aux délégués à la sécurité et à la santé ;
 - b) la participation de représentants confirmés de l'employeur et de délégués des travailleurs à la recherche d'une solution ;
 - c) si nécessaire, la participation d'un représentant de l'autorité compétente pour aider à la recherche d'une solution ;
 - d) le maintien du salaire pour le travailleur et, s'il y a lieu, son affectation à d'autres tâches appropriées ;
 - e) la notification à tout travailleur auquel il est demandé d'effectuer un travail dans la zone en question du fait qu'un autre travailleur a refusé d'y travailler et des raisons du refus.

incombustibles et autonomes pour abriter les travailleurs des mines en cas d'urgence. Ces refuges devraient être facilement identifiables et accessibles, en particulier lorsque la visibilité est faible.

19. Le plan d'action d'urgence mentionné à l'article 8 de la convention pour-rait comporter :

- a) des plans d'urgence efficaces sur site ;
- b) des dispositions pour l'arrêt du travail et l'évacuation des travailleurs en cas d'urgence ;
- c) une formation appropriée relative aux procédures d'urgence et à l'utilisation des équipements ;
- d) une protection appropriée de la population et de l'environnement ;
- e) l'information et la consultation des organes et organisations idoines.

20. Les dangers mentionnés à l'article 9 de la convention pourraient inclure :

- a) les poussières en suspension ;
- b) les gaz de mine inflammables, toxiques, délétères et autres ;
- c) les vapeurs et les substances dangereuses ;
- d) les gaz d'échappement des moteurs ;
- e) le manque d'oxygène ;
- f) la radioactivité émanant de roches, d'équipements ou d'autres sources ;
- g) le bruit et les vibrations ;
- h) les températures extrêmes ;
- i) les niveaux élevés d'humidité ;
- j) un éclairage ou une ventilation insuffisants ;
- k) les risques liés aux travaux effectués à haute altitude, à des profondeurs extrêmes ou dans des espaces confinés ;
- l) les risques liés à la maintenance ;
- m) les risques liés aux équipements mécaniques et aux installations électriques ;
- n) les risques découlant de la conjugaison de deux ou plusieurs dangers énumérés ci-dessus.

21. Les mesures prévues à l'article 9 de la convention pourraient comprendre :

- a) des mesures techniques et d'organisation s'appliquant aux activités minières visées ou aux installations, aux machines, à l'équipement, aux accessoires ou aux structures ;
- b) lorsqu'il n'est pas possible d'avoir recours aux mesures mentionnées à l'alinéa a) ci-dessus, d'autres dispositions efficaces, y compris le recours à des équipements de protection individuelle et à des vêtements de protection, sans frais pour le travailleur ;
- c) lorsque des dangers et des risques génériques ont été identifiés, une formation et l'adoption de mesures techniques et d'organisations spéciales y compris, le cas échéant, le droit d'obtenir d'autres tâches sans perte de salaire, en particulier au cours des périodes de risques pour la santé, telles que la grossesse et l'allaitement ;
- d) la surveillance et l'inspection régulières des zones où les dangers existent ou sont susceptibles d'exister.

22. Les équipements et dispositifs de protection visés dans l'article 9 c) de la convention pourraient inclure :

- a) des structures de protection contre le basculement ou la chute d'objets ;
- b) des ceintures et harnais de sécurité ;
- c) des cabines pressurisées étanches ;
- d) des refuges autonomes ;
- e) des douches de secours et des fontaines oculaires.

23. En appliquant l'article 10 b) de la convention, les employeurs devraient :
 a) veiller, y compris, le cas échéant, avant le début du poste, à l'inspection appropriée de chaque lieu de travail dans la mine et, en particulier, de l'atmosphère, des conditions du terrain, des machines, des équipements et des accessoires qui s'y trouvent ; et

de sauvetage à jour et, notamment dans le cas des mines sujettes à des dégagements instantanés de gaz ou d'autres mines où cela peut être approprié, prévoir la fourniture d'appareils respiratoires autonomes.

10. La législation nationale devrait prescrire des mesures propres à assurer l'utilisation et l'entretien sans danger des équipements de contrôle à distance.

11. La législation nationale devrait spécifier que l'employeur devrait prendre les mesures propres à assurer la protection des travailleurs qui travaillent seuls ou de façon isolée.

II. MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION À LA MINE

12. Les employeurs devraient procéder à des évaluations des dangers et à des analyses de risques et, sur cette base, élaborer et mettre en œuvre, s'il y a lieu, des systèmes de gestion de ces risques.

13. En vue d'assurer la stabilité du terrain, ainsi qu'il est prévu à l'article 7 c) de la convention, l'employeur devrait prendre toutes les mesures appropriées pour :

- a) surveiller et contrôler les mouvements de terrain ;
- b) le cas échéant, réaliser un soutènement efficace du toit, des parements et du sol des travaux miniers, sauf aux endroits où les méthodes d'extraction choisies permettent un affaiblissement maîtrisé du terrain ;
- c) surveiller et contrôler les parements des mines à ciel ouvert afin d'empêcher que les matériaux chutent ou glissent dans l'excavation et mettent en danger les travailleurs ; et
- d) faire en sorte que les barrages, bassins de décantation, dépôts de résidus et autres dispositifs similaires soient convenablement conçus, construits et contrôlés afin de prévenir les dangers qui résultent de glissements de matériaux ou d'effondrements.

14. Les voies séparées prévues à l'article 7 d) de la convention devraient être aussi indépendantes l'une de l'autre que possible, et des arrangements et équipements spéciaux devraient être prévus pour assurer une évacuation sûre des travailleurs en cas de danger.

15. En application de l'article 7 f) de la convention, tous les travaux miniers souterrains auxquels les travailleurs ont accès, ainsi que d'autres zones s'il y a lieu, devraient être ventilés de manière appropriée afin d'y maintenir une atmosphère :

- a) où le risque d'explosion soit éliminé ou réduit au minimum ;
- b) dans laquelle les conditions de travail sont satisfaisantes, compte tenu de la méthode de travail utilisée et de l'effort physique requis des travailleurs ; et
- c) dont la qualité soit conforme aux normes nationales relatives aux poussières, gaz, radiations et conditions climatiques ; lorsque des normes nationales n'existent pas, l'employeur devrait prendre en considération les normes internationales.

16. Les risques particuliers mentionnés à l'article 7 g) de la convention qui exigent un plan d'exploitation et des procédures y relatives pourraient comprendre :

- a) les incendies et les explosions dans les mines ;
- b) les dégagements instantanés de gaz ;
- c) les coups de terrain ;
- d) l'irruption d'eau ou de matières semi-solides ;
- e) les éboulements ;
- f) le risque de mouvements sismiques dans la zone ;
- g) les risques liés à des travaux effectués à proximité d'ouvertures dangereuses ou dans des conditions géologiques particulièrement difficiles ;
- h) une défaillance de la ventilation.

17. Les mesures que les employeurs devraient prendre pour mettre en œuvre l'article 7 h) de la convention devraient, le cas échéant, inclure l'interdiction d'emporter au fond tout article, objet ou substance susceptibles de provoquer un incendie, une explosion ou un incident dangereux.

18. Conformément à l'article 7 i) de la convention, les installations minières devraient, lorsque cela est approprié, être dotées d'un nombre suffisant de réfugiés

représentatives quant aux répercussions de la durée du travail, du travail de nuit et du travail posté sur la sécurité et la santé des travailleurs. Au terme de ces consultations, le Membre devrait prendre les mesures nécessaires relatives aux horaires de travail, et en particulier à la durée maximale journalière du travail et à la durée minimale des périodes de repos journalier.

4. L'autorité compétente devrait pouvoir compter sur un personnel dûment qualifié, formé et compétent, disposant d'appuis techniques et professionnels suffisants pour inspecter, enquêter, fournir une évaluation et des conseils au sujet des questions traitées dans la convention, et assurer le respect de la législation nationale.

5. Des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir :

- a) la recherche et l'échange d'informations, aux niveaux national et international, sur la sécurité et la santé dans les mines ;
- b) l'octroi d'une assistance spécifique aux petites entreprises minières par l'auto-rite compétente, en vue :

- i) d'aider au transfert de connaissances techniques ;
- ii) d'instaurer des programmes de sécurité et de santé préventifs ; et
- iii) de promouvoir la coopération et les consultations entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants ; et

c) des programmes ou des systèmes de rééducation et de réintégration des travailleurs victimes d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.

6. Les dispositions relatives à la surveillance de la sécurité et de la santé dans les mines prévues à l'article 5, paragraphe 2, de la convention devraient, lorsqu'il y a lieu, comprendre des prescriptions concernant :

- a) l'habilitation et la formation des personnes ;
- b) l'inspection de la mine, de ses équipements et installations ;
- c) l'organisation et le contrôle de la manutention, du transport, du stockage et de l'utilisation des explosifs ainsi que des substances dangereuses utilisées ou produites au cours des travaux miniers ;
- d) les travaux relatifs aux équipements et aux installations électriques ; et
- e) l'encadrement des travailleurs.

7. Les prescriptions prévues à l'article 5, paragraphe 4, de la convention devraient prévoir que les fournisseurs d'équipements, d'accessoires et de produits et substances dangereux à la mine devraient être tenus de veiller à leur conformité avec les normes de sécurité et de santé nationales, d'étiqueter clairement les produits et de fournir des instructions et des informations intelligibles.

8. Les prescriptions relatives au sauvetage dans les mines et aux premiers soins médicales appropriées pour les cas d'urgence devraient porter notamment sur :

- a) les mesures d'organisation ;
- b) l'équipement à fournir ;
- c) les normes de formation ;
- d) la formation des travailleurs et leur participation à des exercices ;
- e) le nombre requis de personnes formées qui devraient être disponibles ;
- f) un système de communication approprié ;
- g) un système d'alarme efficace pour avertir du danger ;
- h) l'aménagement et l'entretien de dispositifs d'évacuation et de secours ;
- i) la constitution d'une équipe ou d'équipes de sauvetage dans la mine ;
- j) un examen médical d'aptitude périodique et des exercices réguliers pour la ou les équipes ;
- k) des soins médicaux ainsi que le transport vers ces soins des travailleurs victimes de blessures ou de maladies sur le lieu de travail, dans les cas sans frais pour eux ;
- l) la coordination avec les autorités locales ;
- m) les mesures destinées à promouvoir la coopération internationale dans ce domaine.

9. Les prescriptions prévues à l'article 5, paragraphe 4 b), de la convention devraient porter sur les spécifications et normes du type d'appareils respiratoires

RECOMMANDATION CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS LES MINES

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1995 en sa quatre-vingt-deuxième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention et la recommandation concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; la convention et la recommandation sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965; la convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; la convention et la recommandation sur les produits chimiques, 1990, et la convention et la recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993;

Considérant le besoin et le droit que les travailleurs ont d'être informés, d'être formés et consultés de manière effective ainsi que de participer à la préparation et la mise en œuvre de mesures relatives à la sécurité et à la santé au sujet des dangers et des risques auxquels ils sont exposés dans l'industrie minière;

Reconnaissant qu'il est souhaitable de prévenir tout accident mortel, lésion ou atteinte à la santé que pourraient subir les travailleurs ou la population, ainsi que les dommages à l'environnement qui peuvent résulter de l'exploitation minière;

Tenant compte de la nécessité d'une coopération entre l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation mondiale de la santé, l'Agence internationale de l'énergie atomique et les autres institutions compétentes, et notant les instruments, recueils de directives pratiques, codes et directives pertinents publiés par ces organisations;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et à la santé dans les mines, question qui constitue le quatrième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention concernant la sécurité et la santé dans les mines,

Adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (ci-après dénommée « la convention »), et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.

2. La présente recommandation s'applique à toutes les mines.

3. (1) Tout Membre devrait, en tenant compte des conditions et de la pratique nationales, et après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, formuler et mettre en œuvre une politique cohérente en matière de sécurité et de santé dans les mines et la revoir périodiquement.

(2) Les consultations prévues à l'article 3 de la convention devraient inclure des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 183

RECOMMENDATION CONCERNING SAFETY AND HEALTH IN MINES
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-SECOND SESSION, GENEVA, 22 JUNE 1995

RECOMMANDATION 183

RECOMMANDATION CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS LES MINES
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION, GENÈVE, 22 JUIN 1995

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète.

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-deuxième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 22 juin 1995.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1995 :

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,
F. ROSALES ARGÜELLO

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,
M. HANSENNE

précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portait révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

La législation nationale devra prévoir que, suivant leur formation, les travailleurs soient soumis à l'obligation :

- a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;
- b) de prendre raisonnablement soin de leur propre sécurité et de leur propre santé ainsi que de celles d'autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou leurs omissions au travail, y compris en utilisant correctement les moyens, vêtements de protection et équipements mis à leur disposition à cet effet et veillant à en prendre soin;
- c) de signaler immédiatement à leur supérieur direct toute situation pouvant à leur avis présenter un risque pour leur sécurité ou leur santé ou celles d'autres personnes et à laquelle ils ne sont pas eux-mêmes en mesure de faire face convenablement;
- d) de coopérer avec l'employeur afin de faire en sorte que les obligations et responsabilités qui sont à la charge de ce dernier en vertu de la convention soient respectées.

Article 14

Des mesures devront être prises, conformément à la législation nationale, pour encourager la coopération entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants en vue de promouvoir la sécurité et la santé dans les mines.

PARTIE IV. APPLICATION

Article 16

Le Membre devra :

- a) adopter toutes les mesures nécessaires, y compris les sanctions et les mesures correctives appropriées, afin d'assurer l'application effective des dispositions de la convention; et
- b) mettre en place des services d'inspection appropriés afin de contrôler l'application des mesures à prendre conformément à la convention, et doter ces services des ressources nécessaires pour l'accomplissement de leurs tâches.

PARTIE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe

Article 11

L'employeur devra s'assurer qu'une surveillance médicale régulière portant sur les travailleurs exposés à des risques professionnels propres aux activités minières est exercée selon les principes généraux de la médecine du travail et conformément à la législation nationale.

Article 12

Lorsque deux ou plusieurs employeurs se livrent à des activités dans la même mine, l'employeur responsable de la mine devra coordonner l'exécution de toutes les mesures relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et être tenu pour premier responsable de la sécurité des opérations sans que les employeurs individuels se trouvent exonérés de leur responsabilité propre en ce qui concerne la mise en œuvre de toutes les mesures relatives à la sécurité et à la santé de leurs travailleurs.

B. DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS DÉLÉGUÉS

Article 13

1. La législation nationale visée à l'article 4 devra reconnaître aux travailleurs le droit:

- a) de signaler les accidents, les incidents dangereux et les dangers à l'employeur et à l'autorité compétente;
 - b) de demander et obtenir que des inspections et des enquêtes soient menées par l'employeur et l'autorité compétente lorsqu'il existe un motif de préoccupation touchant à la sécurité et la santé; et
 - c) de connaître les dangers au lieu de travail susceptibles de nuire à leur sécurité ou à leur santé et d'en être informés;
 - d) d'obtenir les informations en possession de l'employeur ou de l'autorité compétente relatives à leur sécurité ou à leur santé;
 - e) de s'écarter de tout endroit dans la mine lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'il existe une situation présentant un danger sérieux pour leur sécurité ou leur santé; et
 - f) de choisir collectivement des délégués à la sécurité et à la santé.
2. Les délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé visés au paragraphe 1f) ci-dessus devront se voir reconnaître, conformément à la législation nationale, le droit:
- a) de représenter les travailleurs pour tout ce qui touche à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, y compris selon le cas d'exercer les droits mentionnés au paragraphe 1 ci-dessus;
 - b) de:

- i) participer aux inspections et aux enquêtes qui sont menées par l'employeur et par l'autorité compétente sur le lieu de travail;
- ii) procéder à une surveillance et à des enquêtes relatives à la sécurité et la santé;

- c) de faire appel à des conseillers et à des experts indépendants;
- d) de tenir en temps opportun des consultations avec l'employeur au sujet des questions relatives à la sécurité et à la santé, y compris les politiques et procédures en la matière;
- e) de tenir des consultations avec l'autorité compétente;
- f) de recevoir notification des accidents ainsi que des incidents dangereux, intéressant le secteur pour lequel ils ont été sélectionnés.

3. Les procédures relatives à l'exercice des droits visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus seront précisées:

- a) par la législation nationale, ainsi que
- b) par le biais des consultations entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants.

4. La législation nationale devra faire en sorte que les droits visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus puissent être exercés sans discrimination ni représailles.

- c) prendre des dispositions pour maintenir la stabilité du terrain dans les zones auxquelles les personnes ont accès à l'occasion de leur travail;
- d) chaque fois que cela est réalisable, prévoir, à partir de tout lieu de travail souterrain, deux issues dont chacune débouche sur une voie séparée menant au jour;
- e) assurer le contrôle, l'évaluation et l'inspection périodique du milieu de travail afin d'identifier les divers dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés et d'évaluer le degré de cette exposition;
- f) assurer une ventilation adéquate de tous les travaux souterrains auxquels l'accès est autorisé;
- g) pour les zones exposées à des risques particuliers, élaborer et appliquer un plan d'exploitation et des procédures de nature à garantir la sécurité du système de travail et la protection des travailleurs;
- h) prendre des mesures et des précautions adaptées au type d'exploitation minière afin de prévenir, de détecter et de combattre le déclenchement et la propagation d'incendies et d'explosions;
- i) faire en sorte que les activités soient arrêtées et les travailleurs évacués vers un lieu sûr, lorsque la sécurité et la santé des travailleurs sont gravement menacées.

Article 8

L'employeur devra, pour chaque mine, préparer un plan d'action d'urgence spécifique en vue de faire face aux catastrophes industrielles et naturelles raisonnablement prévisibles.

Article 9

Lorsque des travailleurs sont exposés à des dangers d'ordre physique, chimique ou biologique, l'employeur sera tenu de :

- a) tenir les travailleurs informés, d'une manière intelligible, des dangers que présente leur travail, des risques qu'il comporte pour leur santé et des mesures de prévention et de protection applicables;
- b) prendre des mesures appropriées afin d'éliminer ou de réduire au minimum les risques résultant de cette exposition;
- c) lorsque la protection adéquate contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé, et notamment contre l'exposition à des conditions nuisibles, ne peut être assurée par d'autres moyens, fournir et entretenir, sans frais pour les travailleurs, des vêtements appropriés aux besoins ainsi que des équipements et autres dispositifs de protection définis par la législation nationale; et
- d) assurer aux travailleurs qui ont souffert d'une lésion ou d'une maladie sur le lieu de travail les premiers soins, des moyens adéquats de transport à partir du lieu de travail ainsi que l'accès à des services médicaux appropriés.

Article 10

L'employeur devra veiller à ce que :

- a) les travailleurs reçoivent, sans frais pour eux, une formation et un recyclage adéquats ainsi que des instructions intelligibles relatives à la sécurité et à la santé ainsi qu'aux tâches qui leur sont assignées;
- b) conformément à la législation nationale, une surveillance et un contrôle adéquats soient exercés sur chaque équipe afin qu'en cas de travail posté l'exploitation de la mine se déroule dans des conditions de sécurité;
- c) un système soit mis en place afin que puissent être connus avec précision, à tout moment, les noms de toutes les personnes qui se trouvent au fond ainsi que leur localisation probable;
- d) tous les accidents et incidents dangereux, tels que définis par la législation nationale, fassent l'objet d'une enquête, et que des mesures appropriées soient prises pour y remédier; et
- e) un rapport sur les accidents et incidents dangereux soit établi conformément à la législation nationale à l'intention de l'autorité compétente.

e) le pouvoir de l'autorité compétente de suspendre ou de restreindre, pour des motifs de sécurité et de santé, les activités minières jusqu'à ce que les conditions à l'origine de la suspension ou de la restriction soient corrigées;

f) la mise en place de procédures efficaces en vue de donner effet aux droits des travailleurs et de leurs représentants d'être consultés au sujet des questions et de participer aux mesures relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail.

3. Cette législation nationale devra prévoir que la fabrication, l'entreposage, le transport et l'utilisation d'explosifs et de détonateurs à la mine devront être effectués par des personnes compétentes et autorisées ou sous leur surveillance directe.

4. Cette législation devra établir:

a) les prescriptions à suivre en matière de sauvetage dans les mines, de premiers soins ainsi que les services médicaux appropriés;

b) l'obligation de fournir des appareils respiratoires de sauvetage individuel adéquats aux travailleurs dans les mines souterraines de charbon et, s'il y a lieu, dans d'autres mines souterraines ainsi que d'entretenir ces appareils;

c) les mesures de protection à appliquer aux travailleurs abandonnés en vue d'éliminer ou de réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé;

d) les prescriptions visant à assurer, dans des conditions de sécurité satisfaisantes, le stockage, le transport et l'élimination des substances dangereuses utilisées dans les travaux miniers ainsi que les résidus produits à la mine;

e) le cas échéant, l'obligation de fournir et maintenir dans un état d'hygiène satisfaisant un nombre suffisant d'équipements sanitaires et d'installations pour se laver, se changer et se nourrir.

5. Cette législation nationale devra prévoir que l'employeur responsable de la mine doit veiller à l'élaboration de plans appropriés des travaux miniers avant le début des opérations ainsi que lors de toute modification significative, et à la mise à jour périodique de ces plans qui devront être tenus à disposition sur le site de la mine.

PARTIE III. MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION DANS LA MINE

A. RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS

En prenant les mesures de prévention et de protection prévues par cette partie de la convention, l'employeur devra évaluer les risques et les traiter selon l'ordre de priorité suivant:

- a) éliminer ces risques;
- b) les contrôler à la source;
- c) les réduire au minimum par divers moyens dont l'élaboration de méthodes de travail sûres;
- d) dans la mesure où ces risques subsistent, prévoir l'utilisation d'équipements de protection individuelle.

eu égard à ce qui est raisonnable, praticable et réalisable, ainsi qu'à ce qui est considéré comme de bonne pratique et conforme à la diligence requise.

Article 7

L'employeur devra être tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer ou réduire au minimum les risques pour la santé et la sécurité que présentent les mines sous son autorité, et en particulier:

- a) veiller à ce que la mine soit conçue, construite et pourvue d'un équipement électrique, mécanique et autre, y compris un système de communication, de manière que les conditions nécessaires à la sécurité de son exploitation ainsi qu'un milieu de travail salubre soient assurés;
- b) veiller à ce que la mine soit mise en service, exploitée, entretenue et déclassée de façon telle que les travailleurs puissent exécuter les tâches qui leur sont assignées sans danger pour leur sécurité et leur santé ou celles d'autres personnes;

2. Aux fins de la présente convention, le terme « employeur » désigne toute personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs dans une mine, ainsi que, si le contexte l'implique, l'exploitant, l'entrepreneur principal, l'entrepreneur ou le sous-traitant.

PARTIE II. CHAMP ET MODALITÉS D'APPLICATION

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les mines.

2. Après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, l'autorité compétente d'un Membre qui

ratifie la convention,

a) pourra exclure certaines catégories de mines de l'application de la convention

ou de certaines de ses dispositions si, dans son ensemble, la protection accordée en vertu de la législation et de la pratique nationales n'y est pas inférieure

à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention;

b) devra, au cas où certaines catégories de mines font l'objet d'exclusions en vertu

de l'alinéa a) ci-dessus, établir des plans en vue de couvrir progressivement

l'ensemble des mines.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention et se prévaut de la possibilité

offerte au paragraphe 2 a) ci-dessus devra indiquer, dans les rapports sur

l'application de la convention présentés, en vertu de l'article 22 de la Constitution

de l'Organisation internationale du Travail, toute catégorie particulière de mines

qui a fait l'objet d'une exclusion et les raisons de cette exclusion.

Article 3

Le Membre devra, en tenant compte des conditions et de la pratique

nationales, et après consultation avec les organisations les plus représentatives

d'employeurs et de travailleurs intéressées, formuler et mettre en œuvre une politique

cohérente de sécurité et de santé dans les mines et la revoir

périodiquement, notamment en ce qui concerne les mesures donnant effet aux

dispositions de la convention.

Article 4

1. Les mesures visant à assurer l'application de la convention devront être

prescrites par la législation nationale.

2. Lorsqu'il y a lieu, cette législation devra être complétée par :

a) des normes techniques, des principes directeurs, des recueils de directives

pratiques; ou

b) par d'autres moyens de mise en œuvre conformes à la pratique nationale,

qui seront identifiés par l'autorité compétente.

Article 5

1. La législation nationale visée à l'article 4, paragraphe 1, devra désigner

l'autorité appelée à surveiller et réglementer les divers aspects de la sécurité et de

la santé dans les mines.

2. Cette législation devra prévoir :

a) la surveillance de la sécurité et de la santé dans les mines;

b) l'inspection des mines par des inspecteurs désignés à cet effet par l'autorité

compétente;

c) les procédures de notification et d'enquête dans les cas d'accidents mortels ou

graves ainsi que de catastrophes minières et d'incidents dangereux tels que

définis par ladite législation;

d) l'établissement et la publication des statistiques sur les cas d'accidents, de

maladies professionnelles et d'incidents dangereux tels que définis par ladite

législation;

DANS LES MINES

CONVENTION CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1995 en sa quatre-vingt-deuxième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention et la recommandation concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; la convention et la recommandation sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965; la convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; la convention et la recommandation sur les produits chimiques, 1990, ainsi que la convention et la recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993;

Considérant le besoin et le droit que les travailleurs ont d'être informés, formés et consultés de manière effective, ainsi que de participer à la préparation et la mise en œuvre de mesures relatives à la sécurité et à la santé au sujet des dangers et des risques auxquels ils sont exposés dans l'industrie minière;

Reconnaissant qu'il est souhaitable de prévenir tout accident mortel, lésion ou atteinte à la santé que pourraient subir les travailleurs ou la population, ainsi que les dommages à l'environnement, qui pourraient résulter de l'exploitation minière;

Tenant compte de la nécessité d'une coopération entre l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation mondiale de la santé, l'Agence internationale de l'énergie atomique et les autres institutions compétentes, et notant les instruments, recueils de directives pratiques, codes et directives pertinents publiés par ces organisations;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et à la santé dans les mines, question qui constitue le quatrième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

PARTIE I. DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme « mine » comprend :

a) tout site à ciel ouvert ou souterrain où se déroulent notamment les activités suivantes :

- i) l'exploration de minéraux, à l'exception du pétrole et du gaz, qui implique une altération mécanique du terrain;
- ii) l'extraction de minéraux, à l'exception du pétrole et du gaz;
- iii) la préparation des matériaux extraits, notamment le concassage, le broyage, la concentration ou le lavage;
- b) l'ensemble des machines, équipements, accessoires, installations, bâtiments et structures de génie civil utilisés en rapport avec les activités visées à l'alinéa a) ci-dessus.

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

CONVENTION 176
CONVENTION CONCERNING SAFETY AND HEALTH IN MINES
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-SECOND SESSION, GENEVA, 22 JUNE 1995

CONVENTION 176
CONVENTION CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS LES MINES
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION, GENÈVE, 22 JUIN 1995

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 24 juin 1994.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1994:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,
C. D. GRAY

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,
M. HANSENNE

15. Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.
16. Les dispositions des régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle qui sont de nature à décourager le recours au travail à temps partiel ou son acceptation devraient être adaptées, en particulier celles qui :
- a) ont pour résultat d'assujettir les travailleurs à temps partiel à des cotisations proportionnellement plus élevées, à moins que celles-ci ne soient justifiées par des prestations correspondantes proportionnellement plus élevées;
 - b) réduisent sensiblement, sans motif raisonnable, les allocations de chômage versées aux chômeurs qui acceptent temporairement un travail à temps partiel;
 - c) donnent trop d'importance, dans le calcul des prestations de vieillesse, au revenu réduit résultant du travail à temps partiel effectué seulement durant la période qui précède la retraite.
17. Les employeurs devraient envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié.
18. (1) Les employeurs devraient, s'il y a lieu, prendre en considération :
- a) les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise;
 - b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps qui devient disponible dans l'entreprise.
- (2) Les employeurs devraient, en temps opportun, fournir aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel ou vice versa.
19. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel ou vice versa.
20. Lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande.
21. Lorsque les obligations faites aux employeurs sont déterminées par le nombre de travailleurs qu'ils emploient, les travailleurs à plein temps. Toutefois, les travailleurs à temps partiel devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps. Par conséquent, ils devraient être traités de la même manière que les travailleurs à plein temps. Toutefois, les travailleurs à temps partiel devraient être traités de la même manière que les travailleurs à plein temps. Par conséquent, ils devraient être traités de la même manière que les travailleurs à plein temps.
22. Des informations devraient être diffusées sur les mesures protectrices qui s'appliquent au travail à temps partiel ainsi que sur les modalités pratiques des diverses formes de travail à temps partiel.

- c) admettre en principe que les travailleurs à temps partiel dont la relation de travail a pris fin ou a été suspendue et qui sont demandeurs seulement d'un emploi à temps partiel remplissent la condition de disponibilité pour le travail requis pour le versement d'allocations de chômage;
- d) réduire le risque que les travailleurs à temps partiel soient pénalisés par des régimes qui :
- i) subordonnent le droit aux prestations à une période déterminée de cotisation, d'assurance ou d'emploi au cours d'une période de référence donnée; ou
 - ii) fixent le montant des prestations par référence à la fois à la moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation, d'assurance ou d'emploi.

7. (1) Dans les cas appropriés, les exigences relatives aux seuls d'accès à des régimes professionnels privés complétant ou remplaçant des régimes légaux de sécurité sociale devraient être progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel.

(2) Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier dans ces régimes de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; selon le cas, ces conditions pourraient être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains.

8. (1) S'il y a lieu, les exigences relatives aux seuls de durée du travail ou de gains fixés en vertu de l'article 8 de la convention dans les domaines visés à l'article 7 de celle-ci devraient être progressivement abaissées.

(2) Les périodes de service exigées pour bénéficier de la protection dans les domaines visés à l'article 7 de la convention ne devraient pas être plus longues pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

9. Lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle.

10. Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

11. Toutes les mesures appropriées devraient être prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement; lesdites installations et services devraient, dans toute la mesure possible, être adaptés pour tenir compte des besoins des travailleurs à temps partiel.

12. (1) Le nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement.

(2) Autant que possible, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis.

(3) Le système des compensations à accorder en cas de dépassement de l'horaire convenu devrait faire l'objet de négociations, conformément à la législation et à la pratique nationales.

13. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur.

14. Les mêmes règles devraient, s'il y a lieu, s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié.

RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail à temps partiel, 1994, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994.

1. Les dispositions de la présente recommandation devraient être considérées concurrentement avec celles de la convention sur le travail à temps partiel, 1994 (ci-après dénommée la convention).

2. Aux fins de la présente recommandation:

- (a) l'expression « travailleur à temps partiel » désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;
 - b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;
 - c) l'expression « travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable » se réfère à un travailleur à plein temps;
 - i) ayant le même type de relation d'emploi;
 - ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;
 - iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité;
 - d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.
3. La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs à temps partiel.

4. Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur devrait consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles qui peuvent être appropriées.
5. Les travailleurs à temps partiel devraient être informés de leurs conditions et de l'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.
6. Les adaptations à apporter, conformément à l'article 6 de la convention, aux régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle devraient tendre à:
- (a) abaisser progressivement, s'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de gains ou de durée du travail qui permettent l'accès à ces régimes;
- b) assurer aux travailleurs à temps partiel, s'il y a lieu, le bénéfice des prestations minimales ou forfaitaires prévues, notamment en matière de vieillesse, de maladie, d'invalidité et de maternité ainsi qu'en matière d'allocations familiales;

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 182

RECOMMENDATION CONCERNING PART-TIME WORK
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-FIRST SESSION, GENEVA, 24 JUNE 1994

RECOMMENDATION 182

RECOMMENDATION CONCERNANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-UNIÈME SESSION, GENÈVE, 24 JUIN 1994

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 24 juin 1994.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1994:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,
C. D. GRAY

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,
M. HANSENNE

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entrainerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

2. Les seuils mentionnés au paragraphe 1 doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

3. Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit :

- a) revoir périodiquement les seuils en vigueur ;
- b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus.
- 4. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.

Article 9

1. Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.

- 2. Ces mesures doivent comporter :
 - a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail ;
 - b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement ;
 - c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

Article 10

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 11

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

- 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
- 2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne :

a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;

b) la sécurité et la santé au travail;

c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Article 6

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants :

a) la protection de la maternité;

b) la cessation de la relation de travail;

c) le congé annuel payé et les jours fériés payés;

d) le congé de maladie,

étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

Article 8

1. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre :

a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;

b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;

Notant la pertinence, pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention et de la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Notant aussi la pertinence, pour ces travailleurs, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, et de la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;

Reconnaissant l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et librement choisi, l'importance du travail à temps partiel pour l'économie, la nécessité pour les politiques de l'emploi de prendre en compte le rôle que joue le travail à temps partiel dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des conditions de travail et de la sécurité sociale;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adoption, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression « travailleur à temps partiel » désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;
- b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;
- c) l'expression « travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable » se réfère à un travailleur à plein temps;

- i) ayant le même type de relation d'emploi;
- ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;
- iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même branche d'activité,

- d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

Article 2

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

- 17 -

CONVENTION 175

CONVENTION CONCERNING PART-TIME WORK
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-FIRST SESSION, GENEVA, 24 JUNE 1994

CONVENTION 175

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-UNIÈME SESSION, GENÈVE, 24 JUIN 1994

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Divergences possibles

Exclusions admises peut-être pas assez larges

Compte tenu du vaste ensemble de services faisant partie du «secteur des services non commerciaux» dans chacune des treize administrations, il pourrait fort bien y avoir d'autres secteurs que les administrations canadiennes voudraient exclure du champ d'application du Protocole, advenant que le Canada ratifie le Protocole et la Convention n° 81.

Exclusions d'établissements dans les «administrations nationales (fédérales) essentielles»

Le Protocole prévoit l'exclusion de tels établissements de son champ d'application, mais ne précise pas les genres d'activités des gouvernements que les organismes de contrôle de l'OTT jugeraient «essentiels» aux fins de cette exclusion. Il n'y est pas question non plus des services «essentiels» des gouvernements provinciaux ou territoriaux, et il n'est donc pas clair si de tels établissements pourraient être exclus en tout ou en partie.

Ce qu'on entend par «autres dispositions d'inspection»

Le Protocole précise que, dans la mesure du possible, «d'autres dispositions d'inspection» doivent être prévues pour les catégories d'établissements ainsi exclues. Il n'est pas clair si cette exigence pourrait être respectée dans le cas, par exemple, du personnel non-civil des forces armées, au moyen d'arrangements autres qu'un système d'inspection du travail en vue d'assurer la protection de la main-d'oeuvre, par exemple, autres lignes directrices et programmes devant assurer la conformité aux normes du travail appropriées dans de tels établissements.

Afin d'offrir une plus grande marge de manoeuvre aux États membres qui le ratifient,

le Protocole leur permet d'exclure totalement ou partiellement certaines catégories de travailleurs de son champ d'application, après consultation des employeurs et des travailleurs, lorsque l'application de la Convention n° 81 à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance significative.⁵ Dans le mesure du possible, d'autres dispositions en matière d'inspection doivent être prévues pour les catégories de travailleurs ainsi exclus.

En outre, compte tenu des caractéristiques particulières de certains services dans le secteur des SNC, un État membre ayant ratifié l'instrument peut, conformément au Protocole, prendre des dispositions spéciales à l'égard de l'inspection des établissements de certains services, par exemple les forces armées et la police, de façon à limiter les pouvoirs des inspecteurs du travail dans certaines circonstances, par exemple durant des manoeuvres, des périodes de tension ou des opérations d'urgence.

Méthode d'application

Les dispositions du Protocole peuvent être appliquées par voie de législation ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

Les États membres qui ont ratifié la Convention n° 81 ne sont pas tenus de ratifier le Protocole; cependant, s'ils choisissent de le ratifier, ils peuvent le faire au moment de la ratification de la Convention n° 81 ou par la suite.

La situation au Canada

Le Protocole est suffisamment souple pour s'appliquer à une vaste série de pratiques actuelles dans divers États membres. L'instrument permet d'exclure de son champ d'application plusieurs catégories d'établissements, notamment les forces armées, la police et les autres services de sécurité publique ainsi que les services pénitentiaires (en ce qui concerne les détenus quand ils travaillent). Cette exclusion tient au fait que les exigences opérationnelles et les circonstances propres à ces catégories d'établissements peuvent avoir pour effet de rendre inadéquats les systèmes conventionnels d'inspection du travail, au Canada comme dans bon nombre d'autres États membres de l'OIT. En conséquence, le Protocole est dans une grande mesure compatible avec la situation au Canada.

⁵ Les catégories qui peuvent être exclues sont : les administrations nationales (fédérales) essentielles; les forces armées; la police et les autres services de sécurité publique; les services pénitentiaires.

Protocole 1995 relatif à la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Compétence législative

Selon le ministère fédéral de la Justice, cet instrument relève en partie de la compétence des provinces et en partie de celle du gouvernement fédéral.

Contexte

La Convention n° 81, adoptée en 1947 et par la suite ratifiée par 114 États (à l'exception du Canada), établit un système d'inspection du travail, pour les établissements industriels et commerciaux, conçu en vue d'assurer l'application de la législation au chapitre des conditions de travail et de la protection des travailleurs. La Convention prévoit que l'inspection du travail, «pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre», sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale (fédérale ou provinciale); elle établit également des exigences spécifiques au sujet des pouvoirs, des fonctions et du statut des inspecteurs.

Au fil des ans, le Canada a examiné la possibilité de ratifier la Convention n° 81, mais a conclu qu'il semblait y avoir des points de divergence possibles entre les exigences de la Convention et la situation au Canada.

Bien que les principales exigences de la Convention n° 81 soient respectées dans toutes les sphères de compétence canadienne, les services d'inspection ne sont peut-être pas aussi centralisés que ce que semble exiger la Convention; de plus, certains pouvoirs des inspecteurs définis dans la Convention, par exemple le pouvoir de pénétrer à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement, ne sont peut-être pas prévus dans les systèmes d'inspection du travail de chaque sphère de compétence.

La Convention n° 81, on s'en souviendra, s'applique aux établissements industriels et commerciaux. Cependant, depuis l'adoption de la Convention, le secteur des «services non commerciaux» (SNC), y compris, par exemple, les services publics, a pris de l'ampleur et regroupe aujourd'hui entre 10 p. 100 et plus de 50 p. 100 de la main-d'œuvre active des États membres de l'OIT. Par conséquent, l'OIT a jugé qu'il était temps d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de l'OIT de 1995 l'élargissement du champ d'application de la Convention n° 81 pour inclure le secteur des SNC, de façon à ce que les employés dans ce secteur bénéficient de la même protection au chapitre de l'inspection du travail que les travailleurs d'autres secteurs.

Le Protocole de 1995

L'instrument prévoit l'application de la Convention n° 81 aux activités dans le secteur des services non commerciaux, qui englobe...«tous les établissements qui ne relèvent pas déjà de la Convention» (n° 81).

Exigence concernant l'application de la Convention au moyen de la législation

La Convention porte que les mesures visant à en assurer l'application doivent être prescrites par la législation nationale. Or, selon la façon dont cette exigence sera interprétée dans des cas particuliers par les organismes de contrôle de l'OIT, cela pourrait poser des problèmes pour les administrations dont la législation comporte des objectifs de rendement, par exemple une obligation de diligence, tout en laissant aux partenaires dans le lieu de travail le soin de prévoir les modalités connexes.⁴

Fourniture sans frais d'équipement et de vêtements

La Convention porte que l'employeur doit fournir sans frais aux travailleurs de l'équipement de protection adéquat et des vêtements appropriés.

Même si, dans la plupart des mines au Canada, il est d'usage de fournir gratuitement de l'équipement de protection spécial aux travailleurs, ces derniers assument souvent le coût de l'équipement de protection de base, par exemple, suivant la sphère de compétence, le casque protecteur, les bottes de sécurité et les gants protecteurs. La plupart des mines vendent cet équipement au prix coûtant.

Droit des délégués à la sécurité et à la santé de faire appel à des conseillers et à des experts indépendants

Aux termes de la Convention, les délégués à la sécurité et à la santé doivent se voir reconnaître le droit de faire appel à des conseillers et à des experts indépendants. Pour savoir si cette exigence pose un problème, il faudra attendre de voir si les organismes de contrôle de l'OIT l'interpréteront de façon à ce que l'employeur ou le gouvernement soit tenu de payer pour de tels services.

La Recommandation

Les principes directeurs proposés dans la Recommandation, qui laissent une certaine marge de manœuvre, sont dans une grande mesure compatibles avec la situation au Canada.

⁴ Au cours de la discussion sur la sécurité et la santé dans les mines qui s'est tenue à la Conférence de l'OIT de 1995, des fonctionnaires de l'Organisation ont déclaré, qu'à leur avis, cette exigence et celles concernant la fourniture sans frais aux travailleurs de l'équipement de protection adéquat et des vêtements appropriés et le droit des délégués à la sécurité et à la santé de faire appel à des conseillers et à des experts indépendants seraient, en principe, interprétées d'une façon flexible.

La Recommandation

Cet instrument contient des principes directeurs exposant d'autres exemples en ce qui concerne les mesures de prévention et de protection, les droits et les obligations des travailleurs et de leurs représentants ainsi que des mécanismes de coopération entre les employeurs et les travailleurs.

La situation au Canada

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux se conforment dans une large mesure aux dispositions de la Convention et de la Recommandation.

Au Canada, la santé et la sécurité dans les mines relèvent, à quelques exceptions près, de la compétence des provinces et des territoires, lesquels établissent et mettent en application leur propre législation et réglementation en la matière. Cependant, les différences entre les lois des diverses administrations sont relativement peu importantes, et la plupart des normes prévues par la Convention et la Recommandation sont respectées.

Divergences possibles

Les exigences suivantes de la Convention ne sont peut-être pas tout à fait compatibles avec la situation au Canada.

Exigence concernant l'établissement de plans devant couvrir progressivement l'ensemble des mines

La Convention prévoit que, lorsque des mines sont exclues de son application, comme celle-ci le permet, l'autorité compétente doit établir des plans en vue de couvrir progressivement l'ensemble des mines. Cette exigence semble venir annuler la marge de manœuvre qu'offre la Convention en matière d'exclusion; elle pourrait également poser des problèmes pour les sphères de compétence qui, pour des motifs d'ordre pratique, souhaiteraient continuer d'exclure certaines catégories de mines, p. ex. les mines de petite taille, de l'application de l'ensemble des dispositions de la Convention ou de certaines d'entre elles.

Les mesures prévues par la Convention devront être prescrites par la législation. Toutefois, celle-ci peut être complétée, lorsqu'il y a lieu, par des normes techniques, par des principes directeurs ou par d'autres moyens.

La législation doit prévoir, entre autres : la surveillance dans les mines et l'inspection des mines; les procédures de notification et d'enquête dans les cas d'accident grave et de maladies professionnelles; l'établissement et la publication de statistiques; la suspension ou la restriction par l'autorité compétente des activités minières jusqu'à ce que les problèmes soient corrigés; des mesures de sécurité concernant les substances dangereuses, les explosifs et les résidus; les procédures en matière de sauvetage et de premiers soins; les mesures de protection dans le cas des mines abandonnées; la préparation d'un plan des travaux avant le début des opérations.

Les employeurs, pour leur part, devront prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer ou réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé que présentent les mines sous leur autorité et fournir de l'équipement de protection individuelle.

La Convention attribue des responsabilités précises à l'employeur en ce qui concerne la conception, la construction, la mise en service et le déclassement des mines, la préparation de plans d'action d'urgence, le contrôle et le maintien de la stabilité du terrain ainsi que l'établissement de systèmes de travail sûrs à l'égard des zones exposées à des risques particuliers tels que des incendies, des émanations de gaz, des déferlements ou des chutes de pierres.

Les employeurs sont également tenus, conformément à la Convention, d'assurer le contrôle et l'inspection périodique du milieu de travail, d'assurer un service de surveillance régulier de la santé des travailleurs exposés à des dangers dans les mines, d'offrir de la formation et du recyclage adéquats, de tenir les travailleurs informés des risques pour leur santé et de faire des enquêtes et des rapports sur les accidents et les incidents dangereux.

La Convention reconnaît aussi des droits aux travailleurs et à leurs représentants, par exemple, le droit de signaler les accidents et les incidents dangereux, de demander que des inspections et des enquêtes soient menées, de connaître les dangers concernant leur sécurité et leur santé et d'en être informés, de s'écarter de tout endroit lorsqu'il semble exister une situation présentant un danger sérieux et de participer aux affaires qui touchent à la sécurité et à la santé des travailleurs.

La Convention définit également des obligations en ce qui concerne les travailleurs, à savoir se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé, prendre raisonnablement soin de leur propre sécurité et de leur propre santé et signaler à leur supérieur immédiat toute situation pouvant présenter un risque.

B. Convention, et Recommandation et Protocole adoptés à 82^e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1995

À cette session, la Conférence a adopté les instruments suivants :

La Convention 176 et la Recommandation 183 - Sécurité et santé dans les mines.
En outre, la Conférence a adopté un protocole relatif à la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, laquelle avait été adoptée en 1947.

Convention 176 et Recommandation 183 sur la sécurité et la santé dans les mines.

Compétence législative

Selon le ministère fédéral de la Justice, ces instruments relèvent en partie de la compétence des provinces et en partie de celle du gouvernement fédéral.

Dispositions principales

Les deux instruments visent à établir des normes générales à l'échelle internationale en vue d'améliorer les conditions relatives à la sécurité et à la santé des 25 millions de travailleurs directement employés dans le secteur de l'exploitation minière, l'un des plus dangereux au monde.

La Convention

Définition et champ d'application

Le terme «mine» comprend tout site à ciel ouvert ou souterrain où se déroulent des activités d'exploration et d'extraction de minéraux, ainsi que la préparation, les installations, l'équipement et les structures connexes. Le secteur du pétrole et du gaz est exclu de la définition.

La Convention s'applique à toutes les mines, mais prévoit la possibilité d'exclure certaines catégories de mines de son application. Cependant, lorsque des mines sont exclues, la protection accordée dans son ensemble ne doit pas être inférieure à celle qu'offre la Convention, et l'autorité compétente doit établir des plans en vue de couvrir progressivement l'ensemble des mines.

Mesures à prendre

Les États membres qui ratifient la Convention sont tenus, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, de formuler et de mettre en œuvre une politique cohérente en matière de sécurité et de santé dans les mines et de la revoir périodiquement.

Divergences possibles

Taux de salaire équivalents à ceux des travailleurs à plein temps

Aux termes de la Convention, des mesures doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement, soit inférieur au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Il n'existe aucune exigence de ce genre dans la législation des administrations canadiennes, à l'exception du Québec³.

Conditions équivalentes relativement au congé de maladie

Le congé de maladie est l'un des cas où la Convention exige que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

La législation sur les normes d'emploi dans la plupart des sphères de compétence canadiennes ne comporte aucune disposition sur le congé de maladie, que ce soit dans le cas des travailleurs à temps partiel ou dans celui des travailleurs à plein temps. Cet état de choses ne semble toutefois pas incompatible avec la Convention, car l'article 6 parle de «conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable», ce qui laisse entendre que, si les travailleurs à plein temps n'ont pas droit au congé de maladie, il n'est pas obligatoire que les employés à temps partiel y aient

La Recommandation

Un certain nombre de principes directeurs proposés dans la Recommandation ne sont pas intégralement mis en œuvre au Canada, par exemple en ce qui concerne la réduction progressive, «s'il y a lieu», des exigences relatives aux seuils qui régissent l'admissibilité aux régimes légaux de sécurité sociale.

³ Conformément à la législation du Québec, à savoir la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, entrée en vigueur en 1991, un «taux de salaire inférieur» ne peut être consenti à un salarié pour le seul motif qu'il «travaille habituellement moins d'heures par semaines». La Loi soustrait toutefois à la garantie d'un taux de salaire égal les employés qui gagnent «un taux de plus de deux fois le salaire minimum.»

Presque toutes les administrations prévoient, dans leur législation sur les régimes de retraite, que les employés étant définis comme des employés «à temps partiel» doivent être admissibles aux régimes de pension d'employeur.

En ce qui concerne les prestations de sécurité sociale prévues par la loi, selon le projet de loi fédéral qui vise à restructurer le Régime d'assurance-chômage, la durée du travail sera mesurée en heures et non en semaines, et chaque heure travaillée sera prise en compte dans le calcul des prestations de revenu. Selon l'ancien système, une semaine de travail de moins de quinze heures ne comptait pas.

Les modifications proposées auront pour effet de permettre à un plus grand nombre de travailleurs à temps partiel et de travailleurs occupant plus d'un emploi de profiter du système. Ainsi, 500 000 travailleurs à temps partiel de plus verront pour la première fois leur revenu assuré. De plus, les modifications prennent en considération toutes les formes de travail à temps partiel, qu'il s'agisse de quelques heures travaillées pour un seul employeur ou de plusieurs emplois à temps partiel chez différents employeurs. Elles offrent donc une protection complète au nombre croissant de personnes qui gagnent leur vie en cumulant plusieurs petits emplois.

En outre, davantage de travailleurs à temps partiel pourront avoir accès à cinq nouvelles mesures d'aide à l'emploi conçues en vue d'aider les travailleurs en chômage à se trouver un emploi stable. Ces mesures sont les suivantes : subventions salariales, suppléments de revenu, prestations d'aide au travail indépendant, partenariats pour la création d'emplois, prêts et subventions de perfectionnement.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un régime social obligatoire, fondé sur des cotisations liées aux gains, qui offre une protection aux cotisants et à leurs familles contre les pertes de revenu attribuables à la retraite, à l'invalidité et au décès. Le RPC couvre presque toutes les personnes ayant un emploi et les travailleurs autonomes de l'ensemble du territoire du Canada, à l'exception du Québec dont le Gouvernement administre son propre régime, le Régime des rentes du Québec (RRQ). Le RPC et le RRQ couvrent les travailleurs qui ont entre 18 et 70 ans et qui gagnent plus qu'un certain revenu au cours d'une année civile (soit 3 500 \$ pour 1996), que ce soit grâce à un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Les personnes qui reçoivent des prestations d'invalidité du RPC ou du RRQ pourraient être autorisées à travailler à temps partiel, s'il est considéré que leur emploi ne procure pas un revenu considérable et si elles satisfont à d'autres critères d'admissibilité.

Enfin, la Convention prévoit, dans les cas appropriés, que des mesures doivent être prises afin de garantir que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire.

Méthodes d'application

Les mesures susmentionnées peuvent être appliquées par voie de législation, dans le cadre des conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale (pour les États fédéraux, «national» signifie fédéral, provincial ou territorial, selon le cas.).

La Recommandation

L'instrument prévoit des principes directeurs (non exécutoires), qui expliquent comment les dispositions de la Convention pourraient être appliquées et dégagent d'autres cas où les travailleurs à temps partiel pourraient peut-être bénéficier d'une protection, notamment aux chapitres des adaptations concernant les régimes légaux de sécurité sociale, de l'aménagement des heures de travail, de l'accès à divers types de congés, de la formation et de la progression et la mobilité professionnelles; il précise en outre comment tenir compte des travailleurs à temps partiel lorsque les obligations de l'employeur sont fondées sur le nombre de ses employés.

La situation au Canada

Le Canada se conforme dans une large mesure à la Convention et à la Recommandation.

La législation en matière de normes d'emploi dans les diverses sphères de compétence au Canada, par exemple en ce qui concerne la durée du travail, la rémunération du temps supplémentaire et des jours fériés, les taux de salaire minimum, l'équité salariale ainsi que les avantages en matière de congé et de cessation d'emploi, généralement ne fait aucune distinction précise entre les employés à temps partiel et les employés à plein temps qui, en principe, bénéficient tous des mêmes normes de protection minimums. En règle générale, aucune distinction n'est faite entre les employés à temps plein et les employés à temps partiels au regard de la protection de la santé et de la sécurité au travail, du droit d'association et de négocier collectivement ainsi que de la protection contre la discrimination en matière d'emploi.

Toutefois, la législation prévoit, comme le permet la Convention, des conditions générales pour certaines catégories d'avantages; ces conditions peuvent, dans certains cas, avoir pour effet de limiter l'accès à ces avantages en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel².

² Par exemple, la législation sur les normes d'emploi de plusieurs administrations qui traite du droit a) à des jours fériés rémunérés et b) à des congés annuels. En ce qui concerne les jours fériés, plusieurs administrations exigent que les employés aient travaillé pendant un nombre minimum de jours, ou qu'ils aient été rémunérés pour une certaine période, avant le jour férié; pour ce qui est des congés annuels, des seuils sont généralement fixés pour déterminer ce qui constitue une année d'emploi, aux fins du calcul du nombre de semaines de congé annuel pour chaque année d'emploi complète.

La Convention

Définition et champ d'application

L'expression «travailleur à temps partiel» désigne «un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable»¹. Les travailleurs à plein temps qui sont en chômage partiel ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

La Convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel. Cependant, elle prévoit la possibilité d'exclure des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées.

Mesures à prendre

La Convention offre la même protection aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps dans une situation comparable pour ce qui est du droit d'organisation, du droit de négociation collective et de celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs, pour ce qui est de la sécurité et de la santé au travail et, enfin, pour ce qui est de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Le salaire de base d'un travailleur à temps partiel, calculé proportionnellement, ne doit pas être inférieur à celui d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable, au seul motif qu'il travaille à temps partiel.

Les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier d'avantages équivalents (calculés proportionnellement) à ceux des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, pour ce qui est des régimes légaux de sécurité sociale, de la protection de la maternité, de la cessation de la relation de travail, du congé annuel payé et des jours fériés payés ainsi que du congé de maladie.

En ce qui concerne certains avantages, les travailleurs à temps partiel pourront être exclus, lorsque la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés par l'autorité compétente. Ces seuils doivent toutefois être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

La Convention prévoit des mesures devant être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs.

¹ Par travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable, on entend un travailleur qui a le même type de relation d'emploi, qui effectue le même genre de travail, ou un type de travail similaire, ou qui exerce le même type de profession, ou un type de profession similaire, et qui est employé dans le même établissement ou dans la même branche d'activité que le travailleur à temps partiel visé.

La pratique, en vigueur depuis longtemps au Canada, en ce qui touche la ratification de Conventions de l'OIT relevant de la compétence fédérale, provinciale et territoriale, consiste à ne ratifier une Convention que si les treize juridictions consentent à la ratification et si elles s'engagent à en appliquer les dispositions dans leurs champs de compétence respectifs.

Le présent document traite des Conventions et Recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 81^{ème} session, en juin 1994, et à sa 82^{ème} session, en juin 1995. Conformément à la pratique habituelle relativement aux documents déposés au Parlement sur les Conventions et Recommandations nouvellement adoptées par l'OIT, le présent document a pour objet non pas de formuler une recommandation quant à la ratification des Conventions, mais de dépeindre la situation au Canada relativement aux questions visées par tous ces instruments.

A. Convention et Recommandations adoptées à la 81^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, juin 1994

À cette session, la Conférence a adopté les instruments suivants :

La Convention 175 et la Recommandation 182 - Travail à temps partiel

Compétence législative

Selon le ministère fédéral de la Justice, ces instruments relèvent en partie de la compétence des provinces et en partie de celle du gouvernement fédéral.

Dispositions principales

La Convention et la Recommandation visent à assurer la protection des travailleurs à temps partiel pour ce qui est de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale.

L'établissement de normes du travail à l'échelle internationale visant à protéger les travailleurs à temps partiel vient confirmer le fait que le travail à temps partiel prend depuis peu de plus en plus d'importance sur le marché du travail, en particulier dans les pays industrialisés. On dénombre actuellement environ 50 millions de travailleurs à temps partiel dans ces pays, et la proportion de la main-d'œuvre à temps partiel a augmenté d'environ 30 p. 100 au cours des dix dernières années seulement.

Introduction

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est le plus ancien des organismes des nations Unies. Le Canada était au nombre des pays fondateurs lorsque l'OIT fut créée, en 1919. L'OIT est le seul organisme, au sein du système des nations Unies, qui soit tripartite, c'est-à-dire qui comprend des représentants non seulement des gouvernements, mais aussi des organisations de travailleurs et d'employeurs. L'opinion de chacun de ces trois groupes a le même poids en ce qui concerne l'élaboration et l'administration des politiques, des programmes et des normes internationales du travail de l'OIT. Le nombre des États membres de l'OIT est, à l'heure actuelle, de 173.

La Conférence générale tripartite de l'OIT adopte des normes internationales sous forme de **Conventions et de Recommandations**. La différence entre les deux instruments est que seules les Conventions peuvent faire l'objet de ratification par les États membres. Une Recommandation peut être adoptée soit seule, soit pour accompagner une Convention donnée. Dans le premier cas, la Recommandation vise à servir de guide pour l'élaboration de politiques, de lois et de pratiques nationales; dans le second cas, elle a pour but d'indiquer des moyens possibles de mettre en oeuvre les dispositions de la Convention à laquelle elle se rapporte.

En vertu de la Constitution de l'OIT, tous les États membres de l'Organisation sont tenus de porter les Conventions et Recommandations nouvellement adoptées par l'OIT à la connaissance de l'autorité ou des autorités compétentes, d'informer l'OIT des mesures prises à cette fin, et par la suite, de faire rapport à l'OIT, sur demande, sur l'état des lois et des pratiques nationales en ce qui touche les questions traitées dans les Conventions et Recommandations en question.

Dans le cas d'un État fédéral comme le Canada, lorsque le sujet traité par une Convention ou une Recommandation relève en partie de la compétence des provinces et territoires, le gouvernement fédéral est également tenu de porter la Convention ou la Recommandation à l'attention des provinces et territoires.

Il n'y a aucune obligation pour les États membres de ratifier quelque Convention de l'OIT que ce soit, mais si un État membre ratifie une Convention, il prend l'engagement de la mettre pleinement en oeuvre et de faire régulièrement rapport à l'OIT sur les mesures prises à cette fin. Ces rapports sont passés en revue par une Commission d'experts, laquelle fait annuellement rapport à la Conférence internationale du Travail sur le degré de conformité des divers États membres par rapport aux Conventions qu'ils ont ratifiées.

Tout manquement à l'obligation de mettre en oeuvre une Convention ratifiée peut donner lieu à des observations de la Commission d'experts et inciter la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail à demander aux États en cause de comparaître devant elle pour expliquer les raisons de la non-conformité. Un État membre peut également faire l'objet de plaintes alléguant violation d'une Convention ratifiée, plaintes déposées devant l'OIT par un autre État membre ou par une association de travailleurs ou d'employeurs.

Table des matières

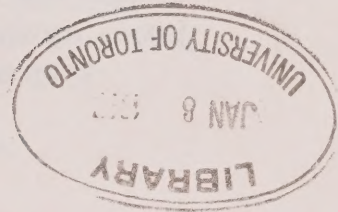
Introduction	1
A) Convention et Recommandation adoptées à la 81 ^e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1994	2
Convention 175 et Recommandation 182 sur le travail à temps partiel	2
B) Convention, Recommandation et Protocole adoptés à la 82 ^e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1995	7
Convention 176 et Recommandation 183 sur la sécurité et la santé dans les mines7	
Protocole de 1995 relatif à la Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947 ..	7
Annexes	
1. Textes des instruments adoptés aux 81 ^e et 82 ^e sessions de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1994 et juin 1995	15
a) Convention 175 - Travail à temps partiel	17
b) Recommandation 182 - Travail à temps partiel	25
c) Convention 176 - Sécurité et santé dans les mines	31
d) Recommandation 183 - Sécurité et santé dans les mines	41
e) Protocole de 1995 relatif à la Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947	51
2. Opinion du ministère fédéral de la Justice concernant la compétence législative au Canada relativement aux instruments adoptés en juin 1994 et juin 1995 ..	57
3. Vote des délégués canadiens à la Conférence, au moment de l'adoption des instruments en juin 1994 et juin 1995	61
4. Texte de l'article 19 de la Constitution de l'OIT concernant l'obligation des membres de l'OIT à l'égard des Conventions et Recommandations adoptées..	65

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
N° du cat. : LT-019-05-96

Imprimé au Canada



©Ministre des Approvisionnements et services Canada, 1996
N° de cat. : L31-92/1996
ISBN 0-662-62435-1

H-7417

CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS

Position du Canada sur les

adoptées aux

81^e et 82^e sessions de la
Conférence internationale du Travail
Genève, juin 1994 et juin 1995



Position du Canada sur les

CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS

adoptées aux

81^e et 82^e sessions de la
Conférence internationale du Travail
Genève, juin 1994 et juin 1995